

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 4 de juny de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni Col·lectiu del Sector d'Olis i els seus Derivats per a les Províncies de Castelló i València (Codi: 80100035012012). [2013/6578]

Vist el text del Conveni Col·lectiu del Sector d'Olis i els seus Derivats per a les Províncies de Castelló i València, subscrit per la comissió negociadora integrada, d'una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) i, d'una altra, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT), i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refòs de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

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

Segon

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

València, 4 de juny de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR D'OLIS I ELS SEUS DERIVATS PER A LES PROVÍNCIES DE CASTELLÓ I VALÈNCIA

Índex:

Capítol I

- Article 1. Àmbit d'aplicació
- Article 2. Àmbit territorial
- Article 3. Àmbit personal
- Article 4. Vigència
- Article 5. Compensació i absorció

Capítol II

- Article 6. Plus d'assistència
- Article 7. Salari base
- Article 8. Pagues extraordinàries
- Article 9. Participació en beneficis
- Article 10. Proporcionalitat pagues extres
- Article 11. Taula salarial

Capítol III

- Article 12. Jornada laboral
- Article 13. Vacacions
- Article 14. Llicències retribuïdes per a exàmens
- Article 15. Excedències
- Article 16. Roba de treball
- Article 17. Defunció
- Article 18. Revisió mèdica
- Article 19. Malalties i accidents
- Article 20. Igualtat
- Article 21. Garanties d'ocupació
- Article 22. Actuació i garanties sindicals
- Article 23. Informació al treballador
- Article 24. Seguretat i higiene

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 4 de junio de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados para las provincias de Castellón y Valencia (Código: 80100035012012). [2013/6578]

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados para las provincias de Castellón y Valencia, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

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

Segundo

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

Valencia, 4 de junio de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ACEITES Y SUS DERIVADOS PARA LAS PROVINCIAS DE CASTELLÓN Y VALENCIA

Índice:

Capítulo I

- Artículo 1. Ámbito de aplicación
- Artículo 2. Ámbito territorial
- Artículo 3. Ámbito personal
- Artículo 4. Vigencia
- Artículo 5. Compensación y absorción

Capítulo II

- Artículo 6. Plus de asistencia
- Artículo 7. Salario base
- Artículo 8. Pagas extraordinarias
- Artículo 9. Participación en beneficios
- Artículo 10. Proporcionalidad pagas extras
- Artículo 11. Tabla salarial

Capítulo III

- Artículo 12. Jornada laboral
- Artículo 13. Vacaciones
- Artículo 14. Licencias retribuidas para exámenes
- Artículo 15. Excedencias
- Artículo 16. Ropa de trabajo
- Artículo 17. Fallecimiento
- Artículo 18. Revisión médica
- Artículo 19. Enfermedades y accidentes
- Artículo 20. Igualdad
- Artículo 21. Garantías de empleo
- Artículo 22. Actuación y garantías sindicales
- Artículo 23. Información al trabajador
- Artículo 24. Seguridad e higiene

Article 25. Quota sindical
Article 26. Assegurança d'accidents
Article 27. Inaplicació salarial
Article 28. Antiguitat
Article 29. Ajuda familiar
Article 30. Contractació
Article 31. Contracte de formació
Article 33. Classificació professional
Article 34. Règim disciplinari
Article 35. Salari mínim de conveni
Article 36. Premi de fidelitat
Article 37. Comissió Paritària
Disposicions finals
Disposició final primera. Remissió a fonts legals
Disposició final segona

CAPÍTOL I

Article 1. Àmbit d'aplicació

El present conveni serà aplicable i regularà les relacions de treball en les activitats que a continuació se citen: destil·leries de glicerina, almàsseres, refineries d'oli, mòlta de llavors oleaginoses, hidrogenadores, magatzemistes d'oli, envasadores, estacions de càrrega i descàrrega i extracció de llavors.

Article 2. Àmbit territorial

Este conveni serà de compliment obligatori per a les esmentades empreses situades en el territori de les províncies de Castelló i València.

Article 3. Àmbit personal

Estes normes seran aplicables a tots els treballadors que presten servicis per compte de les empreses dedicades a les activitats ressenyades en l'article 1r, tant fixos com eventuais, així com els que d'ara en avant hi ingressen, sense cap excepció més que la determinada per l'Estatut dels Treballadors i la resta de legislació aplicable.

Article 4. Vigència

Este conveni tindrà una vigència de tres anys, des del primer de gener de 2012 fins al 31 de desembre de 2014, prorrogable per reconducció tàcita, tret que hi haja denúncia expressa de qualsevol de les parts amb un mes d'antelació a l'expiració del conveni.

Article 5. Compensació i absorció

Les condicions pactades en este conveni són compensables en la seua totalitat amb les que anteriorment regisquen per qualsevol causa i formen un tot orgànic i individual, i als efectes de la seua aplicació pràctica seran considerades globalment en còmput anual.

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

Garantia *ad personam*: no obstant allò disposat anteriorment, si alguna empresa o treballador determinat té establides condicions que en el seu conjunt superen les d'este conveni, seran respectades en la quantia que sobrepassen este conjunt.

CAPÍTOL II

Article 6. Plus d'assistència

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

Article 7. Salari base

Es la part de retribució fixada per unitat de temps i que servirà per a calcular-hi els distints complements salarials en la forma percentual, amb la sola excepció del plus d'assistència. Este salari base és determinat en la taula salarial en dos accepcions: mensual i diària.

Artículo 25. Cuota sindical
Artículo 26. Seguro de accidentes
Artículo 27. Inaplicación salarial
Artículo 28. Antigüedad
Artículo 29. Ayuda familiar
Artículo 30. Contratación
Artículo 31. Contrato de formación
Artículo 33. Clasificación profesional
Artículo 34. Régimen disciplinario
Artículo 35. Salario mínimo de convenio
Artículo 36. Premio de fidelidad
Artículo 37. Comisión Paritaria
Disposiciones Finales
Disposición Final Primera. Remisión a fuentes legales
Disposición Final Segunda

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito de aplicación

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

Artículo 2. Ámbito territorial

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

Artículo 3. Ámbito personal

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

Artículo 4. Vigencia

Este convenio tendrá una vigencia de tres años, desde el primero de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014, prorrogable por tácita reconducción, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la expiración del convenio.

Artículo 5. Compensación y absorción

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

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

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

CAPÍTULO II

Artículo 6. Plus de asistencia

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

Artículo 7. Salario base

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

Article 8. Pagues extraordinàries

Tant el personal tècnic com a administratiu, subaltern i obrers, tindran dret a percebre dos pagues extraordinàries de trenta dies cada una d'elles, el quinze de juliol que es denomina paga d'estiu i el vint-i-dos de desembre, paga de Nadal, i una paga de quinze dies en la festivitat de Sant Josep, és a dir, el dènou de març. L'import de les dites pagues es calcularà sumant el salari base, el plus d'assistència, prorratejant el nombre de dies en les categories de pagament diari i pel seu import en les de pagament mensual, més la nocturnitat, si és procedent, i l'antiguitat.

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

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

Article 9. Participació en beneficis

Tot el personal afectat per este conveni, percebrà pel concepte de participació en beneficis una quantitat equivalent al 10 per cent dels salaris de la taula salarial, incrementats amb el complement d'antiguitat, i segons la fórmula que a continuació s'indicarà en este mateix article. Este complement pot fer-se efectiu conjuntament amb els salaris base.

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

Per a aquelles empreses que desitgen abonar la paga de beneficis d'una sola vegada, hauran de realitzar l'abonament tenint com a data límit la del 31 de març de l'any següent a la creació d'este dret.

Article 10. Proporcionalitat pagues extres

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

Article 11. Taula salarial

Serà, per a la vigència durant el 2012, la que figura en l'annex I d'este conveni.

La resta dels conceptes econòmics que no figuren en la taula salarial i que han sigut descrits en els distints articles d'este conveni, seran incrementats en el 0,50 %.

Per al segon any de vigència, les taules salarials s'incrementaran el primer de gener el 0,6 %.

Per al tercer any de vigència, les taules salarials s'incrementaran el primer de gener el 0,7 %.

Finalitzats cada un dels tres anys de vigència del conveni, si la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre de cada un dels tres anys és superior a la taxa de variació anual de l'IPC harmonitzat de la Zona Euro en el mateix mes, llavors es prendrà esta última per a calcular l'excés. Si es produïx este fet, la quantitat resultant s'aplicarà en una vegada. Si el preu mitjà internacional en euros del petroli Brent en el mes de desembre és superior en un 10 % al preu mitjà del mes de desembre anterior, per a calcular l'excés esmentat es prendran com a referència els indicadors d'inflació mencionats excloent en ambdós els carburants i combustibles.

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

CAPÍTOL III

Article 12. Jornada laboral

S'establix una jornada laboral de 1.784 hores, que seran distribuïdes setmanalment de dilluns a divendres, tret dels servicis de manteniment, neteja i control de qualitat de procés. L'organització de l'horari serà, segons les empreses amb audiència dels afectats i en presència del Comitè d'Empresa o delegats de personal.

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

Artículo 8. Pagas extraordinarias

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

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

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

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

Artículo 9. Participación en beneficios

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

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

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

Artículo 10. Proporcionalidad pagas extras

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

Artículo 11. Tabla salarial

Será para la vigencia durante 2012 la que figura en el anexo I de este convenio.

El resto de los conceptos económicos que no figuren en la tabla salarial y que han sido descritos en los distintos artículos de este convenio, serán incrementados en el 0,50%.

Para el segundo año de vigencia, las tablas salariales se incrementarán el primero de enero el 0,6%.

Para el tercer año de vigencia, las tablas salariales se incrementarán el primero de enero el 0,7%.

Finalizados cada uno de los tres años de vigencia del convenio si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre de cada uno de los tres años fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicará en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

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

CAPÍTULO III

Artículo 12. Jornada laboral

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

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

Les empreses que disposen de personal de manteniment electro-mecànic, en règim de plena disponibilitat, abonaran al personal d'este règim i per este mateix concepte, l'import brut mensual de 165,86 euros.

A més, si amb motiu d'assistència haguera de fer desplaçaments al centre de treball, s'abonarà per cada un d'ells l'import brut de 3 hores extraordinàries del seu salari en concepte de gastos de desplaçament.

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

La condició pactada és absorbible en la seua totalitat amb les que anteriorment regisquen per este concepte o altres anàlegs, amb les quals forma un tot orgànic i individual, i als efectes de la seua aplicació pràctica seran considerades en còmput anual.

Article 13. Vacacions

Tot el personal afectat pel present conveni, tindrà dret al gaudi de 30 dies naturals. Les vacances es faran entre l'u de juny i el trenta de setembre. Al salari base s'abonarà la part proporcional del plus d'assistència, més el plus d'antiguitat i beneficis.

Quan les necessitats del servici i a instància de les empreses hagen de fer-se vacances fora del període designat en el paràgraf anterior, el treballador percebrà una compensació d'un 20 per cent del salari base en els dies que queden fora del període ressenyat.

Així mateix, es respectarà qualsevol pacte individual entre l'empresa i el treballador respecte a la data de gaudi de les vacances. Tot això és aplicable a aquells treballadors que acrediten un període superior a un any de servici en l'empresa, i els que no porten un any, la part proporcional que els corresponga en raó del temps treballat.

El personal que treballa a torns percebrà en concepte de torn la quantitat de 30,19 euros en el moment d'eixir de vacances.

Article 14. Llicències retribuïdes per a exàmens

Els treballadors que formen part de les plantilles d'empreses afectades pel present conveni i que es troben en cursos organitzats en centres oficials o reconeguts pel Ministeri d'Educació i Ministeri d'Investigació i Universitats per a l'obtenció de títol acadèmic, segons la Llei General d'Educació tindrà dret als permisos retribuïts necessaris pel temps màxim de 80 hores a l'any, per a concórrer a exàmens i la resta de proves d'aptitud, sense alteració ni disminució dels seus drets laborals.

En tot cas per a l'exercici d'este dret, el treballador haurà de justificar fefaentment per mitjà d'una certificació acadèmica adequada, amb antelació mínima de 48 hores, i després de les dites proves, la necessitat d'assistència respectivament.

Igualment, el treballador disposarà de les hores necessàries, retribuïdes amb un màxim de 30 hores a l'any, per a assistir a la realització d'exàmens definitius per a l'obtenció del permís de conduir, per a la qual cosa haurà de justificar en els mateixos termes del paràgraf anterior la necessitat i realització de les dites proves.

Article 15. Excedències

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

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

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

Las empresas que dispongan de personal de mantenimiento electromecánico, en régimen de plena disponibilidad, abonarán al personal de este régimen y por este mismo concepto, el importe bruto mensual de 165,86 euros.

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

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

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

Artículo 13. Vacaciones

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

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

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

El personal que trabaje a turnos percibirá en concepto de turno la cantidad de 30,19 euros en el momento de salir de vacaciones.

Artículo 14. Licencias retribuidas para exámenes

Los trabajadores que forman parte de las plantillas de empresas afectadas por el presente convenio y que se encuentren en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ministerio de Investigación y Universidades para la obtención de título académico, a tenor de la Ley General de Educación tendrá derecho a los permisos retribuidos necesarios por el tiempo máximo de 80 horas al año, para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

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

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

Artículo 15. Excedencias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 16. Roba de treball

Les empreses subjectes al conveni facilitaràn anualment al seu personal que d'acord amb la seua condició professional facen faenes que n'exigisquen l'ús, la roba de treball següent:

- a) Dos bates i dos còfies.
- b) Dos camises, dos pantalons i una jaqueta curta.

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

En tots els casos, el personal a qui se li assigne la roba de treball està obligat a la seua cura, conservació i devolució si causa baixa en l'empresa, per això, es considerarà imprudència en l'acte de servici la no utilització o ús inadequat de les peces que d'acord amb este article li siguen entregades, així com de qualssevol altres, que d'acord amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i normes concordants li puguen ser proporcionades.

Article 17. Defunció

En cas de mort d'algun treballador, qualsevol que en siga la causa, l'empresa abonarà als seus hereus la quantitat corresponent a l'import de 45 dies de la retribució del difunt, amb els complements personals inclosos.

Article 18. Revisió mèdica

Les empreses subjectes a l'aplicació del conveni que no tinguen establert un servici mèdic d'empresa propi o mancomunat, efectuaràn als seus treballadors fixos en plantilla una revisió mèdica anual que haurà d'anar acompanyada del corresponent informe a l'interessat.

La revisió es durà a terme en horari laboral o a compte d'este.

Article 19. Malalties i accidents

Les empreses complementaran als treballadors en situació de baixa per IT fins al 90 per cent de les prestacions percebudes pels treballadors de la Seguretat Social a partir del vint-i-uné dia, tenint en compte que el total de la percepció no podrà superar el salari real cobrat pel treballador. Així mateix, les dites empreses es reservaran durant tot el període de baixa per les assenyalades causes el dret a establir un diagnòstic establert pels facultatius que designen. Les despeses que la revisió

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 16. Ropa de trabajo

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

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

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

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

Artículo 17. Fallecimiento

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

Artículo 18. Revisión médica

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

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

Artículo 19. Enfermedades y accidentes

Las empresas complementarán a los trabajadores en situación de baja por IT hasta el 90 por ciento de las prestaciones percibidas por los trabajadores por parte de la Seguridad Social a partir del vigésimo primer día, teniendo en cuenta que el total de lo percibido no podrá superar al salario real percibido por el trabajador. Asimismo, dichas empresas se reservarán durante todo el período de baja por las señaladas causas el derecho a establecer diagnóstico a encargo de los facultativos

mèdica ocasione seran al seu càrrec. En el cas que este segon diagnòstic siga contrari, el treballador perdrà automàticament el dret a la percepció del plus.

Quan la falta d'assistència estiga motivada per accident de treball, malaltia professional o d'origen comú, però done lloc a una hospitalització, les empreses podran enviar els accidentats o malalts a un reconeixement mèdic, que serà dut a terme per un metge designat per estes, i que certificarà l'estat de curació.

Quan per raó de malaltia, el treballador necessite l'assistència a consulta mèdica en hores coincidents amb les de la seua jornada laboral, les empreses concediran sense pèrdua de retribució el permís corresponent pel temps necessari a esta finalitat. El treballador n'haurà de presentar el justificant, amb un volant visat pel facultatiu.

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

Article 20. Igualtat

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

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

3. Sense perjudi del que disposa l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'establisca en el conveni col·lectiu que siga aplicable, en els termes que s'hi preveja.

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

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

Article 21. Garanties d'ocupació

En cas de detenció del treballador, i fins que no recaiga una sentència ferma, l'empresa reservarà el seu lloc de treball durant este període i no tindrà l'obligació de prestar-li treball, sense dret a retribució ni cotització, ja que el contracte es troba en suspensió. Perquè este dret puga ser invocat pel treballador, és condició indispensable que ho comuniqui de forma eficaç a l'empresari, en un termini màxim de 120 hores a partir de la detenció.

La reincorporació haurà de fer-se dins dels quinze dies següents al cessament de la detenció i caldrà a preavis a l'empresari, també en informe de 72 hores abans del retorn. Transcorreguts els quinze dies sense que s'haja produït la reincorporació, s'entendrà que el treballador dona per resolt el contracte de treball.

L'empresa, durant el període de suspensió assenyalat, podrà contractar amb caràcter interí un treballador per a substituir el detingut.

Article 22. Actuació i garanties sindicals

Per al temps invertit pels representants sindicals en l'exercici dels seus càrrecs, caldrà ajustar-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors. Les hores que li corresponen a un delegat es podran acumular a favor d'un altre, sempre que el qui les cedisca comuniqui fefaentment a l'empresa la renúncia de les seues hores i en favor de qui s'han d'acumular.

Així mateix, les empreses donaran facilitats perquè el treballador que pertanga a una central sindical, i estiga autoritzat per ella, puga ges-

que designen, siendo de su cuenta y cargo los gastos que dicha revisión médica ocasione. En el caso de que este segundo diagnóstico sea contrario, el trabajador perderá automáticamente el derecho a la percepción del mentado plus.

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

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

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

Artículo 20. Igualdad

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

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

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

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

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

Artículo 21. Garantías de empleo

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

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

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

Artículo 22. Actuación y garantías sindicales

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

Asimismo, las empresas darán facilidades para que el trabajador que pertenecía a una central sindical, y esté autorizado por ella, pueda

tionar el cobrament dins de l'empresa, i fora de les hores del seu treball, de les quotes sindicals que corresponguen abonar als treballadors afiliats a esta central sindical.

Article 23. Informació al treballador

L'empresa facilitarà a títol individual, a tot treballador que ho sol·licite, una certificació acreditativa de la seua qualificació professional, remuneració i antiguitat en l'empresa.

Article 24. Seguretat i higiene

Els delegats de personal i el comitè d'empresa entendran en tot el que es referix a la prevenció d'accidents i seguretat i higiene en el treball. A este efecte, i de comú acord amb les empreses, aportaran l'estructura més adequada a la importància i característica del centre de treball. Es reuniran com a mínim mensualment i podran demanar l'assessorament del personal tècnic i sanitari que estimen oportú.

Quant a la consideració dels corresponents plusos de toxicitat, perillositat i penositat, les empreses posaran els mitjans suficients que per a cada necessitat calga, en relació al seu càlcul o mesurament dels ja esmentats supòsits, que disposen en la seua pròpia organització o que els siguen requerits en virtut de la normativa legal existent.

Article 25. Quota sindical

Les empreses descomptaran en nòmina la quota sindical d'aquells treballadors que així ho indiquen de forma personal.

La dita deducció s'efectuarà en les empreses, en la mesura que els sistemes informàtics de cada una d'elles, s'adapte als seus respectius programes per a esta exigència.

Article 26. Assegurança d'accidents

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

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

Les dos contingències s'entenen com a derivades d'accident de treball.

Article 27. Inaplicació del conveni col·lectiu

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

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

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

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

S'haurà de documentar la causa per mitjà de memòria explicativa relacionant les mesures de caràcter general que s'haja previst adoptar, en funció de la causa que s'hi al·legue.

També les empreses podran procedir a inaplicar el règim salarial previst en el present conveni col·lectiu, quan estes tinguen una disminució persistent del seu nivell d'ingressos o la seua situació i perspectives econòmiques puguen veure's afectades negativament com a conseqüència de tal aplicació, cosa que afectaria les possibilitats de manteniment de l'ocupació.

3. La interlocució per a esta negociació seran les seccions sindicals, quan així ho acorden, o bé la representació unitària dels treballadors i treballadores. En cas de no existir representació legal dels treballadors i treballadores, se n'atribuirà la representació legal en proporció a la representativitat dels sindicats firmants del present conveni, tret d'un acord en contra. Esta comissió serà com a mínim de tres membres.

gestionar el cobro dentro de la empresa, y fuera de las horas de su trabajo, de las cuotas sindicales que correspondan abonar a los trabajadores afiliados a dicha central sindical.

Artículo 23. Información al trabajador

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

Artículo 24. Seguridad e higiene

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

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

Artículo 25. Cuota sindical

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

Dicha deducción se efectuará en las empresas, en la medida que los sistemas informáticos de cada una de ellas, se amolde a sus respectivos programas para esta exigencia.

Artículo 26. Seguro de accidentes

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

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

Entendiéndose ambas contingencias como derivadas de accidente de trabajo.

Artículo 27. Inaplicación del convenio colectivo

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

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

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

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a quince días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

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

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los mismos, en proporción a la representatividad, de los sindicatos firmantes del presente convenio, salvo acuerdo en contrario. Esta comi-

L'empresari podrà atribuir la seua representació a FEDACOVA, organització empresarial firmant d'este conveni.

Els acords es prendran per majoria simple.

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

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

En cas de discrepància, esta decidirà sotmetre-ho a l'arbitratge o mecanismes recollits en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriors. En cas de no arribar a un acord o laude arbitral, es donarà la discrepància per no resolta als efectes legals oportuns.

La Comissió Paritària estarà obligada a tractar i mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a les quals hagen tingut accés com a conseqüència del que establixen els paràgrafs anteriors, i observarà per consegüent respecte de tot això sigil professional.

Article 28. Antiguitat

Les parts van acordar en el conveni 98/00, la desaparició del concepte d'antiguitat, no obstant això, a fi de respectar els drets adquirits es va acordar crear en els fulls de salaris un nou concepte denominat «antiguitat consolidada», l'import del qual no serà absorbible ni compensable.

Article 29. Ajuda familiar

S'establix en concepte d'ajuda familiar, una gratificació de 239,59 euros per any per a aquells treballadors que tinguen fills discapacitats.

Article 30. Contractació

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

Article 31. Contracte de formació

Les empreses podran realitzar este tipus de contractes per tal de proporcionar al treballador la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat d'un ofici o lloc de treball qualificat.

Este contracte només podrà fe-se amb treballadors entre 16 i 21 anys d'edat que no tinguen titulació suficient per a realitzar un altre tipus de contractes formatius.

La duració del contracte serà com a mínim de sis mesos i com a màxim de dos anys. Conclòs el primer any de vigència, les pròrrogues que es realitzen fins a esgotar el període màxim podran ser de sis mesos.

El temps dedicat a la formació teòrica serà del 15 per cent de la jornada màxima prevista en el present conveni i es durà a terme alternant-se amb el treball efectiu.

Per tal de fer efectiva la formació del treballador, l'empresa assignarà un tutor amb la suficient experiència i qualificació per a garantir l'aprenentatge objecte del contracte. Cada tutor no podrà tindre davall la seua tutela més de tres aprenents.

El primer i segon any s'aplicarà el 80 per cent d'estes quantitats.

No hi haurà distinció entre els menors que tinguen 16 anys complits i els majors d'esta edat.

Article 32. Permisos

El treballador, amb un avís i justificació previs, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Setze dies per matrimoni.
- b) Tres dies en els casos de naixement de fills, malaltia greu que comporte hospitalització o intervenció quirúrgica amb anestèsia total,

sión será como mínimo de tres miembros. El empresario podrá atribuir su representación a FEDACOVA organización empresarial firmante del presente convenio.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

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

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

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08-07-2010) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

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

Artículo 28. Antigüedad

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

Artículo 29. Ayuda familiar

Se establece en concepto de ayuda familiar, una gratificación de 239,59 euros por año para aquellos trabajadores que tuvieran hijos discapacitados.

Artículo 30. Contratación

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

Artículo 31. Contrato de formación

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

Este contrato sólo podrá celebrarse con trabajadores entre 16 y 21 años de edad que no tengan titulación suficiente para realizar otro tipo de contratos formativos.

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

El tiempo dedicado a la formación teórica será del 15 por ciento de la jornada máxima prevista en el presente convenio y se llevará a cabo alternándose con el trabajo efectivo.

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

El primer y segundo año se aplicará el 80 por ciento de estas cantidades.

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

Artículo 32. Permisos

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

- a) Dieciséis días por matrimonio.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave que conlleve hospitalización o intervención quirúrgica con anestesia

o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per eixe motiu, el treballador necessite fer un desplaçament a este efecte, el termini serà de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Els altres previstos en l'article 37, apartats 3 i 4 de l'Estatut dels Treballadors.

e) Els treballadors, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions o acumular-les al principi o final de la jornada.

La duració d'esta jornada s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. Qui exercisca este dret, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat, o bé es podrà acumular esta hora de lactància, amb l'acord previ i amb consentiment de l'empresa, en jornades completes en còmput de 14 dies laborables, sempre que el permís comence a disfrutar-se immediatament després de finalitzat el període de descans per maternitat. Este permís podrà ser disfrutat indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.

Article 33. Classificació professional

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

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

I. Grup personal tècnic administratiu i mercantil.

Queden inclosos en este grup els subgrups professionals següents:

A) Tècnics:

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

Director tècnic: li correspon l'alta direcció de tots els serveis de l'empresa.

Tècnics: són els qui, amb un títol superior professional, exercixen en l'empresa funcions pròpies d'este.

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

– Enginyers i pèrits: s'inclouen en esta categoria els qui amb este títol exercixen en les empreses les funcions pròpies d'este.

– Mestres industrials: són aquells que havent realitzat els estudis necessaris, exercixen funcions tècniques de qualsevol orde.

– Ajudants tècnics sanitaris: són aquells, que en possessió del títol corresponent, exercixen la seua professió en les empreses del sector, tenint com a missió específica, derivada de la seua condició professional, l'assistència sanitària i d'urgència al seu personal.

– Graduats socials: són els qui, en possessió del corresponent títol, assessoren l'empresa i els seus treballadors en matèria laboral, de seguretat social i altres connexes.

– Treballadors socials: són aquells que, posseint el corresponent títol expedit pel ministeri exercixen en les empreses funcions com les d'organització de colònies per a fills de treballadors, centres d'ajuda a la promoció del treballador, i estudi del medi en què conviu. Aconsellen la forma en què pot millorar-se, tracten d'ajustar el treballador al medi ambient en què ha de discórrer la seua vida i treball, l'ajuden a resoldre problemes i li donen orientació i assessorament en els aspectes més diversos, siguen de tipus laboral o familiar.

3. Tècnics no titulats o amb títol no universitari. Queden incloses dins d'este subgrup professional, les categories següents:

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

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

Delineants projectistes: són els empleats tècnics que dins de l'especialitat a què es dedique la secció en què presten els seus serveis

total, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Los demás previstos en el artículo 37, apartados 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumularlas al principio o final de la jornada.

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

Artículo 33. Clasificación profesional

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

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

I. Grupo personal técnico administrativo y mercantil.

Quedan incluidos en este grupo los siguientes subgrupos profesionales:

A) Técnicos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Delineantes proyectistas: son los empleados técnicos que dentro de la especialidad a que se dedique la sección en la que presten sus

projecten o detallen allò que els indica l'enginyer o tècnic davall les ordres dels quals estan, o el qui, sense tindre superior immediat, realitza allò que personalment conceba, segons les dades i condicions tècniques exigides pels clients, les empreses o la naturalesa de les obres. Han d'estar capacitats per a dirigir muntatges, alçar plànols topogràfics dels emplaçaments de les obres a estudiar o muntar i replantejar-les. Dins de totes estes funcions les principals són: estudiar qualsevol classe de projectes, desenrotllar l'obra que haja de construir-se i preparar les dades necessàries que puguen servir de base a les ofertes que se facen. Esta categoria s'equipararà salarialment a la d'oficial de primera administratiu.

– Delineant: és el lloc capaç de desenrotllar projectes senzills, alçaments de plànols de conjunt i detall, siguen del natural o d'esquemes i avantprojectes estudiats; croquisació de maquinària en conjunt, especejament de plans, comandes de materials per a consultes i obres que hagen d'executar-se, interpretació de plans, cubicacions i transportació de major quantia, càlcul de resistència de peces, de mecanismes o estructures mecàniques, després del coneixement de les condicions de treball i esforç a què estan sotmeses. Esta categoria s'equipararà salarialment a la d'oficial de segona administratiu.

– Analistes: són aquells que fan en els laboratoris les anàlisis diàries necessàries en la indústria. Del treball efectuat, n'han de respondre davant dels seus caps.

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

B) Administratius

Tenen este caràcter els qui exercixen en les empreses funcions administratives o d'oficina. Es reconeixen les categories següents:

– Caps de primera: són els empleats proveïts o no de poder, que assumixen l'orientació i responsabilitat dins de l'empresa de diverses seccions o negociats.

Tindran la categoria de caps de primera els inspectors de sucursals i els caps de comptabilitat.

– Caps de segona: són els qui tenen a càrrec seu, proveïts o no de poder, l'organització, distribució i realització dels treballs d'una secció o negociat determinat.

– Oficials de primera: són els qui a les immediates ordres dels caps de primera o segona, si els hi ha, executen els treballs de màxima responsabilitat relacionats amb el servici que exercixen, així com tots aquells altres que requerisquen, per a la seua total i perfecta execució. Tenen la suficient capacitat per a resoldre per iniciativa pròpia les dificultats que sorgisquen en l'exercici de la seua comesa.

S'inclouen en esta categoria a títol enunciatiu, els corresponsals no subjectes a minuts dictades pels seus superiors; empleats de comptabilitat que tinguen a càrrec seu els llibres superiors d'esta, balanços, etcètera, caixers de cobraments i pagaments sense firma ni fiança; encarregats d'estudiar costos de producció i venda i encarregats de seccions de Transport de mercaderies.

– Oficials de segona: són els empleats que a les ordres dels seus superiors desenrotllen amb tota responsabilitat i eficàcia els treballs que se'ls encomanen corresponents a la secció o negociat a què pertanguen.

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

– Auxiliars: són els empleats majors de 18 anys, que amb la capacitat necessària col·laboren amb els oficials en treballs de menor importància.

C) Personal mercantil

Queden incloses dins d'este subgrup professional les categories següents:

– Viatjant: és l'empleat que al servici d'una sola empresa fa habitualment el seu treball fora de la província, sense perjudi que circumstancialment ho faça dins, segons la ruta prèviament assenyalada. Este treball consistix a oferir articles, prendre notes de les comandes, informar els clients, transmetre els encàrrecs rebuts i cuidar del seu compliment fora del temps dedicat als viatges, sense detriment de la seua dignitat professional.

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

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

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

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

B) Administrativos

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

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

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

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

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

Se incluyen en esta categoría a título enunciativo, los corresponsales no sujetos a minutas dictadas por sus superiores; empleados de contabilidad que tengan a su cargo los libros superiores de la misma, balances, etcétera, cajeros de cobros y pagos sin firma ni fianza; encargados de estudiar costos de producción y venta y encargados de secciones de transporte de mercancías.

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

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

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

C) Personal mercantil

Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional las siguientes categorías:

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

– Corredor de plaça: és l'empleat d'una sola empresa que d'una manera habitual du a terme les mateixes funcions atribuïdes al viatjant en establiments o cases particulars de la província en què radica l'establiment al servei de les quals està.

– Dependent: és l'empleat major de 18 anys, encarregat d'efectuar les vendes amb coneixements pràctics dels articles el despatx dels quals li està confiat; haurà de cuidar el recompte de les mercaderies per a sol·licitar la seua reposició en temps oportú i de la seua exhibició en aparadors i vitrines.

II. Grup personal especialista i no qualificat.

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

– Mestres: són els treballadors que tenen sota la seua responsabilitat, d'una manera permanent, la direcció de les operacions pròpies de la indústria, sent els caps de personal obrer. En les indústries de poca importància la seua labor no es limitarà a la sola labor de direcció, sinó que prendrà part activa en les funcions manuals de la indústria.

En este grup estaran inclosos, entre altres, els denominats mestres d'almàssera, de margarines i greixos comestibles, de màquines de mòlta, d'extractores, de desdobladores, de destil·leries de glicerina, d'hidrogenadores, d'estearines, de greixos industrials i de salsa maionesa, hibernadores, els boters i els de capacitat inferior a mil quilos. Les empreses no estaran obligades a classificar com a mestres els encarregats de les diferents activitats, si bé podran ser exercits estos llocs per oficial de primera com auxiliar del mestre.

– Oficial de primera: és el treballador que, dominant un dels oficis propis de les indústries d'oli, de les olives o els seus auxiliars, el practica i aplica amb tal grau de perfecció que no sols li permet dur a terme treballs generals d'este, sinó aquells altres que suposen especial execució i delicadesa.

Es consideraran compresos en este grup els següents:

Els ajudants de tots els mestres que se citen en el paràgraf segon de l'apartat a), i també els dels mestres de refineria i de saboneria amb la classificació de contramestre, ja que pels seus coneixements i pràctica estan capacitats per a auxiliar i substituir els mestres en les seues pròpies comeses durant absències o relleus, també gaudiran de la condició de classificació d'oficials de primera el xòfer de camió amb carnet de primera; l'encarregat de caldera o generador de vapor, l'extractorista de pinyolada; el desodoritzador en la refineria; els manipuladors dels hidrogenadors; els maquinistes d'assecadors de pinyolada i manipuladors d'autoclau i de llavadors d'estearines i els desmargarinitzadors.

– Oficial de segona: és el treballador que sense arribar a l'especialització exigida per al treball perfecte, executa els corresponents a un determinat ofici amb la suficient correcció i eficàcia i es troba en condicions de capacitat per a substituir l'oficial 1r. S'inclouen en este grup, entre altres, el conductor de vehicles amb carnet de segona; l'auxiliar dels extractoristas de pinyolada; el neutralitzador en la refineria; el tècnic d'aparells en les desdobladores; els manipuladors de premsa amb temperatura en estearina; els manipuladors d'emulsionadores en greixos comestibles i margarines i els manipuladors d'estratificadores de massa en les almàsseres.

– Oficial de tercera: és el qui, havent realitzat l'aprenentatge d'un ofici no ha aconseguit encara els coneixements pràctics indispensables per a efectuar els treballs amb la correcció exigida a un oficial.

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

Les professions no especificades amb anterioritat que corresponen a oficis clàssics que pugen existir en les empreses del sector com ara fusters, pintors obrers, electricistes, manyans, metal·lúrgics en les seues diferents especialitats, s'ajustaran pel que fa a la classificació dels treballadors, a allò que s'ha establert per als professionals propis de la indústria reglamentada, i es distingiran per tant, aquells, segons el seu grau de capacitat, en mestres, oficials primers, segons, i tercers.

Si algun entre ells assumix funcions de comandament i dirigeix personalment els treballs dels altres professionals, amb perfecte coneixement de les labors que estos efectuen i amb responsabilitat directa sobre

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

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

II. Grupo personal especialista y no cualificado.

Quedan incluidas dentro de este grupo profesional las siguientes categorías:

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

En este grupo estarán incluidos, entre otros, los denominados maestros de almazara, de margarinas y grasas comestibles, de molturadoras, de extractoras, de desdobladoras, de destilerías de glicerina, de hidrogenadoras, de estearinas, de grasas industriales y de salsa mayonesa, winterizadores, los toneleros y los de capacidad inferior a mil kilos. Las empresas no estarán obligadas a clasificar como maestros a los encargados de las diferentes actividades, si bien podrán ser desempeñados estos puestos por oficial de primera como auxiliar del maestro.

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

Se considerarán comprendidos en este grupo los siguientes:

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

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

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

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

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

Si alguno entre ellos asumiese funciones de mando, dirigiendo personalmente los trabajos de las demás profesionales, con perfecto conocimiento de las labores que éstos efectúan y con responsabilidad directa

la seua disciplina i rendiment, serà equiparat, a tots els efectes, al mestre en la indústria reglamentada.

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

Estaran inclosos en esta categoria, entre altres, els omplidors d'envàs d'oli en els magatzems d'este producte; els tapadors d'envasos metàl·lics en greixos comestibles i margarina, els tapadors en la indústria oliverera; els omplidors i tapadors en les indústries de salsa maionesa; els tapadors sense màquina; els fogoners en els assecadors de pinyolada; els encunyadors; els marcadors de blocs, manipuladors de talladores i batedores en la indústria del sabó; ajudants de fogoners; l'ajudant del tècnic d'aparells en les desdobladores; l'ajudant dels manipuladors en l'hidrogenadora; els filtradors en magatzems d'oli i refinaria; els manipuladors de molins; els manipuladors de termobatedores i llavadors de greixos industrials; els manipuladors de pastadores, refinadores i emmotlladores en les indústries de greixos comestibles i margarina:

– Els manipuladors de molí mesclador; els de cilindres refinadors; els d'emmotlladores i agrumolladores, els de borumballadores en les indústries del sabó; els manipuladors de batedores en salsa maionesa, els de descarregadores d'extractores de pinyolada i l'ajudant de xòfer.

– Peons: són els operaris majors de 18 anys encarregats d'executar labors per a la realització dels quals es requereix predominantment l'aportació d'un esforç físic.

Article 34. Règim disciplinari

1. Faltes:

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

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

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

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

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

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

e) Les xicotetes negligències en la conservació del material, quan produïsquen algun menyscabament o pèrdua de caràcter lleu, així com el desordre en la utilització que provoquen retard o disminuïska eficàcia en el treball.

f) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili amb la deguda antelació.

g) Les discussions o altercats verbals produïts durant el temps de treball o en les instal·lacions de l'Empresa. Si estos fets produïxen escàndol notori, podran ser considerats com a faltes greus o molt greus, segons els casos.

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

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

Classificació de faltes greus.

Es consideren faltes greus les següents:

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

b) No comunicar els canvis experimentats en la família i que puguen afectar les obligacions o prestacions de la Seguretat Social en el termini

sobre la disciplina i rendimiento de los mismos, será equiparado, a todos los efectos, al maestro en la industria reglamentada.

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

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

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

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

Artículo 34. Régimen disciplinario

1. Falta:

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

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

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

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

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

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

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

f) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio con la debida antelación.

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

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

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

Clasificación de faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

b) No comunicar los cambios experimentados en la familia y que puedan afectar a las obligaciones o prestaciones de la Seguridad Social

de 5 dies des que es produïx el fet. Serà considerada com a falta molt greu l'ocultació maliciosa d'este tipus de dades.

c) La simulació de malaltia o accident.

d) No entregar el corresponent comunicat de baixa o confirmació per incapacitat de qualsevol tipus o maternitat en els 5 dies següents a produir-se el fet.

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

f) Simular la presència d'un company de treball fixant, firmant, parlant en nom seu o per qualsevol altre mitjà.

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

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

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

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

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

l) La falta de cura o negligència en la conservació dels gèneres, materials, mercaderies o instal·lacions de l'empresa quan estos produïsquen dany de caràcter greu.

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

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

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

Classificació de faltes molt greus.

Es consideren faltes molt greus les següents:

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

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

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

d) Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes de forma intencionada en productes, maquinària, ferramentes, instal·lacions, efectes o documents de l'Empresa.

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

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

g) L'agressió física o verbal a superiors o companys de treball.

L'abús d'autoritat dels caps i la seua ocultació, sense comunicar-ho als responsables de l'empresa.

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

i) Fumar en llocs en què estiga expressament prohibit, quan esta prohibició estiga degudament anunciada.

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

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

l) La reincidència en falta greu, encara que esta siga de naturalesa distinta, si es produïx quan encara no han passat 6 mesos de la comissió de la primera, i sempre que hi haja hagut una comunicació escrita.

en el plazo de 5 días desde que se produce el hecho. Será considerada como falta muy grave la ocultación maliciosa de este tipo de datos.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) No entregar el correspondiente parte de baja o confirmación por incapacidad de cualquier tipo o maternidad en los 5 días siguientes a producirse el hecho.

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

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

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

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

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

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

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

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

m) La realización del trabajo bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, estupefacientes o alcohol, cuando se manifesten externamente los efectos de tales sustancias.

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

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

Clasificación de faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

g) La agresión física o verbal a superiores o compañeros de trabajo.

El abuso de autoridad de los jefes y su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

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

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

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

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

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

m) La desobediència als superiors en matèria de treball que impliqui un crebant greu de la disciplina o un perjudi greu a l'empresa.

n) La imprudència en acte de treball que impliqui un crebant greu a la disciplina o un perjudi greu a l'empresa.

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

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

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

2. Sancions:

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

Per faltes lleus:

a) Amonestació verbal.

b) Amonestació per escrit.

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

Per faltes greus:

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

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

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

Estes sancions podran ser imposades de forma unitària o simultània.

Per faltes molt greus:

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

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

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

d) Acomiadament disciplinari.

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

Prescripció de la facultat de sancionar.

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

El Comitè d'Empresa haurà de ser informat en aquells casos en què les sancions imposades siguin per faltes greus i molt greus.

Premis.

Les empreses establiran recompenses per al personal de les seues plantilles per bona conducta, especial laboriositat i altres qualitats excel·lents, i igualment, en favor dels que es distingisquen per iniciatives profitoses per a la mateixa empresa o per als seus companys.

Els premis podran consistir en sobresous, quantitats aconseguïdes en metàl·lic, ampliació de vacances, viatges, etcètera i portaran annexos la concessió de punts de preferències als efectes d'ascens de categoria.

Amb independència d'allò que s'ha determinat anteriorment, s'establix un premi de permanència, que consistirà en l'abonament de l'import d'una mensualitat del salari i els seus complements personals a favor dels treballadors que complisquen vint-i-cinc anys de servici en l'empresa.

El personal contractat per temporada percebrà este premi, per a la qual cosa es computaran els dies treballats que totalitzen 25 anys.

Article 35. Salari mínim de conveni

El salari mínim de conveni queda fixat en la quantitat de 21,43 € diaris, el dit salari haurà de modificar-se cada any amb el mateix increment que el conveni.

Article 36. Premi de fidelitat

S'establix un premi per cessament, consistent en un permís remunerat sense obligació de prestació de treball per part del treballador, que es

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

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

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

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

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

2. Sanciones:

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

Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

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

Por faltas graves:

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

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

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

Estas sanciones podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

Por faltas muy graves:

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

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

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

d) Despido disciplinario.

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

Prescripción de la facultad de sancionar.

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

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

Premios.

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

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

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

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

Artículo 35. Salario mínimo de convenio

El salario mínimo de convenio queda fijado en la cantidad de 21,43 € diarios, dicho salario deberá modificarse cada año con el mismo incremento que el convenio.

Artículo 36. Premio de fidelidad

Se establece un premio por cese, consistente en permiso remunerado sin obligación de prestación de trabajo por parte del trabajador,

percebrà per aquells treballadors que cessen en l'empresa per qualsevol causa excepte per acomiadament disciplinari declarat procedent.

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

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

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

Per a accedir al permís caldrà que l'índex d'absentisme del treballador, individualment i corresponent a l'acumulat dels últims cinc anys a partir de la data de comunicació, més cada any transcorregut fins al cessament, siga igual o inferior al 5,00 % o superior a este. En ambdós casos s'aplicarà la part que corresponga de les taules que s'indiquen a continuació.

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

El dit premi es percebrà d'acord amb les escales següents:

= < 5,00 % Absentisme individualment.

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

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

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

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

>5,00 % Absentisme individualment.

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

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

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

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

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

Article 37. Comissió Paritària

En compliment de l'apartat 3.e de l'article 85 del text refós de la Llei d'Estatut dels Treballadors, s'establix per a la vigència i compliment de les qüestions que es deriven del present conveni, una comissió paritària amb les funcions que s'indica a continuació:

Mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals i col·lectius que els siguen sotmesos.

Interpretació i aplicació del que pacta. Les de seguiment del conjunt dels acords.

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

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

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

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

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

que se percibirá por aquellos trabajadores que cesen en la empresa por cualquier causa excepto por despido disciplinario declarado procedente.

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

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

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

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

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

Dicho premio se percibirá conforme a las siguientes escalas:

= < 5,00% Absentismo nivel individual.

Con una antigüedad de 19 años o más, disfrute de 60 días de permiso.

Con una antigüedad de 24 años o más, disfrute de 90 días de permiso.

Con una antigüedad de 29 años o más, disfrute de 120 días de permiso.

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

> 5,00% Absentismo nivel individual.

Con una antigüedad de 19 años o más, disfrute de 20 días de permiso.

Con una antigüedad de 24 años o más, disfrute de 25 días de permiso.

Con una antigüedad de 29 años o más, disfrute de 30 días de permiso.

Con una antigüedad de 34 años o más, disfrute de 35 días de permiso.

Se establece como fecha de entrada en vigor de este artículo el día 1 de julio de 2006.

Artículo 37. Comisión Paritaria

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) La iniciativa es comunicarà només als efectes de coneixement a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu.

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

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

d) Una vegada aconseguit un acord es comunicarà, a efectes informatius, el resultat a la Comissió Paritària.

La Comissió Paritària fixa el seu domicili a València, al carrer d'Isabel la Catòlica, 6-5t-9a, seu de FEDACOVA, amb telèfon 963515100 i correu electrònic <fedacova@fedacova.org>.

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Remissió a fonts legals

Els punts expressament pactats en este conveni són preeminents sobre qualsevol disposició laboral i, en defecte del present conveni es remetràn les parts a l'Estatut dels treballadors.

Segona

Les dos parts acorden sotmetre's per a la resolució de tots aquells conflictes que pogueren sorgir derivats de la interpretació del present conveni al Tribunal d'Arbitratge Laboral creat pel segon Acord de Solució de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 13.05.1997).

Taules salarials del Conveni d'olis i els seus derivats de la província de València i Castelló amb efectes de l'1 de gener de 2012

<i>I. Personal tècnic, administratiu i mercantil</i>	<i>Salari base mensual/ €</i>	<i>Assistència mensual/ €</i>
<i>A) Tècnic:</i>	-	-
<i>1. Tècnics amb títol universitari superior:</i>	-	-
Director tècnic	1.302,27	492,43
Tècnic	1.302,27	361,38
<i>2. Tècnics amb títol universitari grau mitjà:</i>	-	-
Enginyer tècnic i pèrit industrial	1.080,26	288,75
Mestre industrial i ajudant tècnic sanitari	810,66	213,77
Graduat social	766,12	201,51
Treballador social	766,12	201,51
<i>3. Tècnics no titulats o títol no universitari:</i>	-	-
Delineant projectista	810,66	266,48
Delineant	781,46	198,48
Analista de laboratori	830,85	158,39
Auxiliar de laboratori	729,31	139,68
<i>B) Administratiu:</i>	-	-
Cap de primera	943,36	355,64
Cap de segona	943,36	249,22
Oficial de primera	810,66	266,48
Oficial de segona	776,12	198,48
Auxiliar d'administració	729,31	113,05
Aprenent d'administració (formació)	421,28	164,50
<i>C) Mercantil:</i>	-	-
Viatjant	810,66	266,48
Corredor de plaça	776,12	199,07
Dependent	729,31	113,05

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Remisión a fuentes legales

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

Segunda

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

Tablas salariales del Convenio de aceites y sus derivados de la provincia de Valencia y Castellón con efectos 1 de enero de 2012

<i>I. Personal técnico, administrativo y mercantil</i>	<i>Salario base mensual/ €</i>	<i>Asistencia mensual/ €</i>
<i>A) Técnico:</i>	-	-
<i>1. Técnicos con título universitario superior:</i>	-	-
Director técnico	1.302,27	492,43
Técnico	1.302,27	361,38
<i>2. Técnicos con título universitario grado medio:</i>	-	-
Ingeniero técnico y perito industrial	1.080,26	288,75
Maestro industrial y ayudante técnico sanitario	810,66	213,77
Graduado social	766,12	201,51
Trabajador social	766,12	201,51
<i>3. Técnicos no titulados o título no universitario:</i>	-	-
Delineante proyectista	810,66	266,48
Delineante	781,46	198,48
Analista de laboratorio	830,85	158,39
Auxiliar de laboratorio	729,31	139,68
<i>B) Administrativo:</i>	-	-
Jefe de primera	943,36	355,64
Jefe de segunda	943,36	249,22
Oficial de primera	810,66	266,48
Oficial de segunda	776,12	198,48
Auxiliar de administración	729,31	113,05
Aprendiz de administración (formación)	421,28	164,50
<i>C) Mercantil:</i>	-	-
Viajante	810,66	266,48
Corredor de plaza	776,12	199,07
Dependiente	729,31	113,05

<i>II. Personal especialista no qualificat</i>	<i>Salari base diari/ €</i>	<i>Assistència diària/ €</i>
Contramestre i cap de taller	27,72	9,81
Mestre	27,72	7,77
Oficial de primera	25,37	4,38
Oficial de segona	25,37	3,57
Oficial de tercera	24,76	3,25
Ajudant especialista	24,76	3,25
Peó	24,27	3,25
Article 12. Jornada laboral. 3r paràgraf	165,86	-
Article 13. Vacacions. Últim paràgraf	30,19	-
Article 29. Ajuda familiar. Únic paràgraf	239,59	-

<i>II. Personal especialista no cualificado</i>	<i>Salario base diario/ €</i>	<i>Asistencia diaria/ €</i>
Contramaestre y jefe de taller	27,72	9,81
Maestro	27,72	7,77
Oficial de primera	25,37	4,38
Oficial de segunda	25,37	3,57
Oficial de tercera	24,76	3,25
Ayudante especialista	24,76	3,25
Peón	24,27	3,25
Artículo 12. Jornada laboral 3.er párrafo	165,86	-
Artículo 13. Vacaciones. Último párrafo	30,19	-
Artículo 29. Ayuda familiar. Único párrafo	239,59	-