

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

RESOLUCIÓ de 3 de setembre de 2015, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu d'importació, exportació, manipulació, envasat, torrefacció i comerç a l'engròs i detall de fruites seques de les províncies de València i Castelló. [2015/7699]

Vist el text del Conveni col·lectiu d'importació, exportació, manipulació, envasat, torrefacció i comerç a l'engròs i detall de fruites seques de les províncies de València i Castelló, subscrit per la Comissió Negociadora, estant integrada aquesta, de part empresarial, per representants de FEDACOVA, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT i CC.OO., i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós 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'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableixen l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; el Decret 193/13, de 20 de desembre, modificat pel Decret 159/2014, de 3 d'octubre, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació, i l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, 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, 3 de setembre de 2015.– El subdirector General de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Conveni col·lectiu d'importació, exportació, manipulació, envasat, torrefacció i comerç a l'engròs i detall de fruites seques de les províncies de València i Castelló

Article 1. Àmbit territorial i funcional

Aquest conveni serà obligatori per a totes les empreses dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasament, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de fruites seques i tramussos, així com de qualsevol altre producte que hi siga assimilable, de València i Castelló.

El conveni ha sigut subscrit per la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) i per les centrals sindicals CCOO Agroalimentària i UGT (FITAG).

Article 2. Àmbit personal

Comprèn els empleats, treballadors i empreses dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasament, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de fruites seques i tramussos, així com de qualsevol altre producte que hi siga assimilable.

Article 3. Àmbit temporal

La vigència d'aquest conveni s'inicia l'1 de gener de 2014; no obstant això, els efectes econòmics s'aplicaran a partir de l'1 de gener de 2015.

La duració s'estendrà fins al 31 de desembre de 2016.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio Colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detall de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón. [2015/7699]

Visto el texto del convenio Colectivo de Importación, Exportación, Manipulado, Envasado, Torrefacción y Comercio al por Mayor y Detall de Frutos Secos de las Provincias de Valencia y Castellón, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de FEDACOVA, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 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, de acuerdo a lo establecido en el art. 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 193/13, de 20 de diciembre, modificado por el Decreto 159/2014, de 3 de octubre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo y en el art. 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

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

Segundo

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

Valencia, 3 de septiembre de 2015.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detall de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón.

Artículo 1. Ámbito Territorial y funcional

El presente convenio será obligatorio para todas las empresas dedicadas a la importación, exportación, manipulado, envasado, tueste y comercio al por mayor y detall de frutos secos y altramuces, así como cualquier otro producto asimilable a los mismos de Valencia y Castellón.

Ha sido suscrito por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA) y por las Centrales Sindicales CC.OO. Agroalimentaria y UGT (FITAG).

Artículo 2. Ámbito personal

Comprende a los empleados, trabajadores y empresas dedicadas a la importación, exportación, manipulado, envasado, tueste y comercio al por mayor y detall de frutos secos y altramuces, así como cualquier otro producto asimilable a los mismos.

Artículo 3. Ámbito temporal

La vigencia del presente convenio se entenderá que se inicia el uno de enero de 2014, no obstante los efectos económicos se aplicarán a partir del 1 de enero de 2015.

La duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2016.

Article 4. Pròrroga i denúncia

Ambdós parts es comprometen a l'inici de la negociació del nou conveni amb un mes d'antelació, com a mínim, respecte de la finalització de la vigència d'aquest, sempre que hi haja denúncia formal per una de les parts davant de l'altra; en cas contrari, s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals naturals, és a dir, iniciant-se l'1 de gener i acabant el 31 de desembre.

Article 5. Norma no discriminatòria

No es podrà discriminar cap treballador per raons d'edat, sexe, ideologia, sexualitat, religió, raça o nacionalitat en cap aspecte de la relació laboral, lloc de treball, categoria o qualsevol concepte que es preveu en aquest conveni o en la normativa general.

Article 6. Condicions més beneficioses

Es respectaran les establides a títol personal que, en còmput anual, excedisquen les del conveni.

Article 7. Absorció i compensació

Les condicions pactades podran ser absorbibles totalment per les que regien anteriorment per millores pactades o concedides unilateralment per les empreses (millores de sou o salari, primes o plusos variables, premis o per mitjà de conceptes equivalents), per imperatiu legal, jurisprudencial, contenciós administratiu, conveni sindical, pacte de qualsevol classe, contracte individual, usos i costums locals, o per qualsevol altra causa; també seran compensables per aquestes.

S'entendrà per salari conveni l'agrupació, en una sola quantitat i un sol concepte, del que anteriorment es desglossava en salari bàsic i plus conveni. Per a aquells casos en què s'aplique un altre conveni, s'entendrà per salari conveni el salari bàsic i els altres plusos que figuraven en el conveni i que no estaven vinculats amb quantitat, qualitat o lloc de treball, o de caràcter voluntari.

Article 8. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic, i als efectes d'aplicació pràctica, seran considerades globalment.

Article 9. Accés a l'ocupació

Sense perjudi del que establisquen els plans d'igualtat elaborats d'acord amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'accés a l'ocupació respectarà en tot cas els principis constitucionals d'igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació i la no-discriminació.

Article 10. Política de contractació

1. Les parts firmants manifesten la seua clara i decidida voluntat per la seguretat i la qualitat del treball en el sector, i és propòsit d'ambdós el foment de l'estabilitat en l'ocupació per mitjà del desenvolupament de polítiques de recursos humans que tendisquen a l'adequació de la contractació i de la transformació de la plantilla en contractes de caràcter indefinit.

Igualment, es prioritzarà la formalització dels contractes de treball regulats en aquest conveni per part de les empreses davant d'unes altres modalitats d'intermediació en el mercat laboral, a fi de promoure el desenvolupament professional i l'estabilitat en l'ocupació.

2. En l'àmbit de les relacions entre l'empresa i la representació legal del personal treballador, així com, si és el cas, amb les seccions sindicals, s'impulsarà l'establiment de mecanismes per al seguiment de les polítiques d'ocupació que, en tot cas, tendiran a garantir l'estabilitat en aquest.

Article 11. Foment de la contractació indefinida

Podran concertar-se contractes de treball per al foment de la contractació indefinida, així com acordar la conversió de contractes de duració determinada a la modalitat esmentada, d'acord amb les normes legals i reglamentàries vigents en aquesta matèria.

Ambdós parts acorden la incorporació immediata al text del conveni col·lectiu de qualsevol modalitat de contractació indefinida que pugua entrar en vigor durant la vigència d'aquest.

Artículo 4. Prorroga y denuncia

Ambas partes se comprometen a la iniciación de la negociación del nuevo convenio con un mes de antelación como mínimo a la finalización de la vigencia del presente, siempre que medie denuncia formal por una de las partes ante la otra. Caso contrario se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales naturales, es decir, iniciándose el 1 de enero y terminando el 31 de diciembre.

Artículo 5. Norma no discriminatoria

No se podrá discriminar a ningún trabajador por razones de edad, sexo, ideología, sexualidad, religión, raza o nacionalidad en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contempla en este convenio o en la normativa general.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las establecidas a título personal que, en cómputo anual, excedan de las del convenio.

Artículo 7. Absorción y compensación

Las condiciones pactadas podrán ser absorbibles y compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas (mejoras de sueldo o salario, primas o plusos variables, premios o mediante conceptos equivalentes), por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, o por cualquier otra causa.

Se entenderá por salario convenio la agrupación en una sola cantidad y un solo concepto de lo que anteriormente se desglosaba en salario base y plus convenio. Para aquellos casos en que se aplicará otro convenio, se entenderá por salario convenio el salario base y los demás plusos que figurarán en el convenio y que no estuviesen vinculados con cantidad, calidad o puesto de trabajo, o de carácter voluntario.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 9. Acceso al empleo

Sin perjuicio de lo que establezcan los planes de igualdad elaborados conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acceso al empleo respetará en todo caso los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación.

Artículo 10. Política de contratación

1. Las partes firmantes manifiestan su clara y decidida voluntad por la seguridad y la calidad del trabajo en el sector, siendo propósito de ambas el fomento de la estabilidad en el empleo, mediante el desarrollo de políticas de recursos humanos tendentes a la adecuación de la contratación y transformación de la plantilla en contratos de carácter indefinido.

Igualmente, se priorizará la formalización de los contratos de trabajo regulados en el presente convenio por parte de las empresas frente a otras modalidades de intermediación en el mercado laboral, afín de promover el desarrollo profesional y la estabilidad en el empleo.

2. En el ámbito de las relaciones entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, así como en su caso con las Secciones Sindicales se impulsará el establecimiento de mecanismos para el seguimiento de las políticas de empleo que, en todo caso, tenderán a garantizar la estabilidad en el mismo.

Artículo 11. Fomento de la contratación indefinida

Podrán concertarse contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como acordar la conversión de contratos de duración determinada a dicha modalidad, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias vigentes en esta materia.

Ambas partes acuerdan la incorporación inmediata al texto del convenio Colectivo de cualquier modalidad de contratación indefinida que pueda entrar en vigor durante la vigencia del mismo.

Article 12. Ingressos i períodes de prova

El període de prova per al personal de nou ingrés serà el següent:

- a) Personal titulat, 4 mesos.
- b) Personal administratiu i tècnic, 1 mes.
- c) Personal subaltern, 30 dies.
- d) Oficis diversos, 30 dies.

Una vegada transcorregut el període de prova sense que se n'haja produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes i es computarà el temps dels servicis prestats en l'antiguitat del treballador o treballadora en l'empresa.

La situació d'incapacitat temporal, maternitat i adopció o acolliment que afecten el treballador o treballadora durant el període de prova interrompen el còmput d'aquell.

Article 13. Organització del treball

1. L'organització i direcció tècnica, pràctica de l'activitat laboral, és facultat de la direcció de l'empresa, amb subjecció a les disposicions legals aplicables.

2. L'organització del treball té per objecte aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en l'òptima utilització dels recursos humans, materials i tècnics. Això només és possible amb una actitud activa i responsable de les parts que firmen aquest conveni.

3. La mecanització, el progrés tècnic i la innovació hauran d'orientar-se al fet que la productivitat i la competitivitat en les empreses siguin adequades, de manera que això contribueixca a previndre una evolució negativa de l'empresa i a millorar la situació i les perspectives d'aquesta per mitjà d'una més adequada organització dels seus recursos, que afavorisca la seua posició competitiva en el mercat i, si és el cas, una millor resposta a les exigències de la demanda, com a garantia de manteniment de l'ocupació i per a la millora de les condicions de treball.

Article 14. Malaltia

Per a tot el personal afectat per aquest conveni, en cas d'intervenció quirúrgica i mentre dure la seua hospitalització, sempre que aquesta siga en institucions o establiments de la Seguretat Social, les empreses abonaran durant aquest període de temps la diferència salarial que hi haja entre el que perceba per incapacitat temporal amb càrrec a la Seguretat Social i el salari bàsic més l'antiguitat, si n'hi ha, establert en aquest conveni. També es complementarà la percepció salarial dels treballadors i treballadores en cas d'incapacitat temporal, fins al 100 % de la base reguladora, quan aquella derive d'un accident laboral o d'una malaltia professional, llevat que es demostre que l'accident haja ocorregut per negligència o per mala praxi del treballador o treballadora.

Tot el personal empleat està obligat, excepte impossibilitat manifesta i justificada, al causar la baixa en la Seguretat Social per incapacitat temporal, a presentar en l'empresa el part reglamentari dins dels tres dies següents.

Article 15. Permisos

El personal tindrà dret a permisos retribuïts en els casos següents:

- Per matrimoni, 15 dies.
- Per al cas de les unions de fet, 15 dies, amb l'excepció que serà limitat a una vegada a l'any, igual que els derivats de la relació esmentada. Aquestes parelles de fet hauran d'estar inscrites en el registre oficial corresponent.
- Per defunció, accident o malaltia greu de parents fins al segon grau per consaguinitat o afinitat, 2 dies, i 4 dies si el desplaçament és de més de 150 quilòmetres de distància des del punt de residència fins al de destinació. En el cas de defunció de familiars de primer grau, el permís serà de 3 i 5 dies, respectivament. Per naixement de fill, el permís serà de 3 dies. En aquests supòsits, els dies de permís que es computaran seran només els laborables. Es considerarà malaltia greu, als efectes de la concessió de permís, quan hi haja hospitalització o siga necessari repòs domiciliari.
- Per trasllat de domicili, 1 dia.
- Per a assistir a una consulta mèdica de la Seguretat Social, bé el treballador o treballadora, o per a acompanyar fills menors de catorze anys, el pare, la mare o el cònjuge del treballador o treballadora, sempre

Artículo 12. Ingresos y períodos de prueba

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el siguiente:

- a) Personal titulado, 4 meses.
- b) Personal administrativo y técnico, 1 meses.
- c) Personal subalterno, 30 días.
- d) Oficios varios, 30 días.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción a acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 13. Organización del trabajo

1. La organización y dirección técnica, pràctica de la actividad laboral, es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos, materiales y técnicos. Ello solo es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este convenio.

3. La mecanización, el progreso técnico y la innovación deberá orientarse a que la productividad y competitividad en las Empresas sea adecuada, de forma que contribuya a prevenir una evolución negativa de la Empresa y a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado y, en su caso, una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, como garantía de mantenimiento del empleo y para la mejora de las condiciones de trabajo.

Artículo 14. Enfermedad

Todo el personal afectado por este convenio, en caso de intervención quirúrgica y mientras dure su hospitalización, siempre que la misma sea en instituciones o establecimientos de la Seguridad Social, se abonará por las empresas durante este período de tiempo, la diferencia salarial que exista entre lo que perciba por I.T. con cargo a la Seguridad Social y el salario base más antigüedad si la hubiere, establecido en el presente convenio. Igualmente se complementarà la percepció salarial de los trabajadores en caso de I.T., hasta el 100 % de la base reguladora cuando la misma sea derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, a excepción de que se demuestre que el accidente, haya ocurrido por negligencia o mala praxis del trabajador.

Todo el personal empleado está obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, al causar la baja en la Seguridad Social por I.T. a presentar en la empresa el reglamentario parte dentro de los 3 días siguientes.

Artículo 15. Permisos

El personal tendrá derecho a permisos retribuidos, en los siguientes casos:

- Por matrimonio, 15 días.
- Para el caso de las uniones de hecho, 15 días, con la salvedad de que será limitado a una vez al año, al igual que los derivados de dicha relación. Dichas parejas de hecho deberán estar inscritas en el registro oficial correspondiente.
- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado por consaguinidad o afinidad, 2 días, y 4 días, si el desplazamiento es de más de 150 kilómetros de distancia desde el punto de residencia al de destino. En el caso de fallecimiento de familiares de primer grado el permiso será de 3 y 5 días respectivamente. Por nacimiento de hijo el permiso será de 3 días. En dichos supuestos los días de permiso a computar serán solo los laborables. Se considerará enfermedad grave a los efectos de la concesión de permiso, cuando exista hospitalización o se precise reposo domiciliario.
- Por traslado de domicilio, 1 día.
- Para asistir a consulta médica de la seguridad social, bien el propio trabajador, o para acompañar a hijos menores de 14 años, al padre, a la madre o al cónyuge del trabajador, siempre que estos sean minus-

que aquests siguen persones amb una discapacitat de més del 33 %, la qual cosa haurà d'acreditar-se per mitjà de justificació. Aquest permisos tindran una limitació de 10 dies anuals i un màxim de fins a 2 hores cada dia, i també caldrà acreditar-se documentalment l'assistència als serveis mèdics. En tot cas es respectaran els drets preexistents.

– Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Aquest permís podrà ser substituït per la reducció de la jornada en mitja hora diària, amb la mateixa finalitat.

També podrà substituir-se aquest permís per una acumulació total dels 9 mesos de lactància per 16 dies laborables de descans.

Aquest permís podran sol·licitar-lo indistintament el pare o la mare.

En matèria de permisos per maternitat, paternitat i lactància, caldrà ajustar-se al que estableix la legislació vigent en cada moment.

Article 16. Jornada laboral

La jornada laboral serà de 40 hores de treball efectiu setmanals en còmput anual, i es concretarà en una jornada total de 224 dies anuals, amb una distribució que serà fixada per la direcció de l'empresa d'acord amb la normativa vigent, amb un màxim de 8 hores diàries de dilluns a divendres. El calendari laboral es regirà pel que publique la Conselleria de Treball de la Generalitat valenciana per a cada anualitat.

El temps de treball es computarà de manera que, tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador o treballadora es trobe en el seu lloc de treball.

La jornada es computarà com a jornada realitzada en la data en què el treballador o treballadora iniciï la jornada de treball.

La jornada nocturna comprendrà des de les 22 hores fins a les 6 hores de l'endemà, i tindrà un increment del 25 % sobre el valor ordinari.

Per circumstàncies d'organització de la producció o per treballs específics, es podrà fixar durant 24 dies a l'any un còmput diari superior a l'indicat més amunt de fins a 10 hores diàries, i durant altres 24 dies a l'any un còmput diari de fins a 9 hores diàries, per a la qual cosa l'empresa, en els supòsits d'aplicació d'aquesta ampliació de jornada, n'haurà de preavisar el treballador o treballadora, amb una antelació mínima de cinc dies, per escrit o per mitjà de la fixació d'un avís en el tauler d'anuncis de l'empresa.

Els excessos de jornada mencionats hauran de compensar-se per períodes de descans dins del termini de dos mesos, i el treballador o treballadora haurà de triar el dia de descans sempre que no coincideixa amb períodes de campanya o de punta de producció.

En els casos de treballadors o treballadores contractats per períodes de sis mesos o inferiors, aquests hauran de triar entre compensar amb descans els excessos de jornada esmentats o percebre l'equivalent en metàl·lic, i això sempre que la jornada setmanal excedisca les 40 hores.

Les dos hores d'excés de jornada no podran realitzar-se en dissabte.

S'estableix com a excepcionalitat a la jornada habitual pactada en aquest conveni, la del servei de vigilància i neteja, que s'establirà segons les necessitats; es podrà prolongar la jornada fins al dissabte per a la realització de treballs de càrrega i descàrrega, i igualment podrà treballar-se en dissabte durant la campanya de la xufa. Així mateix, quan hi haja necessitats productives o organitzatives, tecnològiques o econòmiques justificades, en el si de cada empresa es podran establir jornades especials de quart o cinquè torn o treballs en caps de setmana, de mutu acord amb la representació legal dels treballadors i treballadores, o, a falta d'això, amb els sindicats majoritaris en virtut de la seua representativitat en el sector. El procediment per a aquests supòsits serà el següent:

a) L'empresa presentarà, per escrit i de forma detallada, als representants dels treballadors i treballadores, o als sindicats més representatius del sector, segons corresponga, la proposta sobre el sistema de torns o de jornades que s'implantarà junt amb documentació o informes justificatius de les causes que ho motiven.

b) A partir del moment de la proposta, s'inicia un període de consultes en el qual ambdós parts hauran de negociar de bona fe, durant el termini de trenta dies en empreses de més de cinquanta treballadors i treballadores i de quinze dies en empreses de cinquanta o menys.

c) En el supòsit que no hi haja acord amb la representació legal dels treballadors i treballadores després de l'oportú període de consultes,

vàlids en més del 33 %, lo que deberá acreditarse mediante justificación. Dichos permisos, tendrán una limitación de 10 días anuales, y un máximo de hasta 2 horas cada día, debiendo igualmente acreditarse documentalmente la asistencia a dichos servicios médicos. En todo caso se respetarán los derechos preexistentes.

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

Este permiso podrá ser sustituido por la reducción de su jornada en media hora diaria, con la misma finalidad.

Igualmente podrá sustituirse este permiso por una acumulación total de los 9 meses de lactancia por 16 días laborables de descanso.

Este permiso podrán solicitarlo indistintamente el padre o la madre.

En materia de permisos por maternidad, paternidad y lactancia se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 16. Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas de trabajo efectivo semanales en cómputo anual, concretándose una jornada total de 224 días anuales, siendo la distribución de la misma fijada por la dirección de la empresa de acuerdo con la normativa vigente, con un máximo de 8 horas diarias de lunes a viernes. El calendario laboral se regirá por el que publique la Conselleria de Treball de la Generalitat Valenciana para cada anualidad.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo, como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La jornada se computará como jornada realizada en la fecha en que el trabajador iniciï la jornada de trabajo.

La jornada nocturna comprenderá desde las 22 horas hasta las 6 horas del día siguiente, y tendrá un incremento del 25 % sobre el valor ordinario.

Por circunstancias de organización de la producción, o trabajos específicos se podrá fijar durante 24 días al año, un cómputo diario superior al antes indicado de hasta 10 horas diarias, y otros 24 días al año un cómputo diario de hasta 9 horas diarias, debiendo la empresa en los supuestos de aplicación de dicha ampliación de jornada, preavisar al trabajador, con una antelación de al menos 5 días, por escrito o mediante fijación de aviso en el tablón de anuncios de la empresa.

Los excesos de jornada mencionados, deberán compensarse por períodos de descanso dentro del plazo de dos meses, debiendo elegir el día de descanso el trabajador siempre que no coincida con períodos de campaña o punta de producción.

En los casos de trabajadores contratados por períodos de seis meses o inferiores, deberán estos ejercitar la opción entre compensar por descanso dichos excesos de jornada o percibir su equivalente en metálico, y ello siempre que la jornada semanal exceda de 40 horas.

Las dos horas de exceso de jornada no podrán realizarse en sábado.

Se establece como excepcionalidad a la jornada habitual pactada en el presente convenio, la del servicio de vigilancia y limpieza que se establecerá según las necesidades y asimismo se podrá prolongar la jornada hasta el sábado para la realización de trabajos de carga y descarga, e igualmente podrá trabajarse en sábado durante la campaña de la chufa. Asimismo, cuando existan necesidades productivas u organizativas, tecnológicas o económicas justificadas, en el seno de cada Empresa se podrán establecer jornadas especiales de cuarto o quinto turno o trabajos en fines de semana, de mutuo acuerdo con la legal representación de los trabajadores o, en su defecto, con los sindicatos mayoritarios en virtud de su representatividad en el sector. El procedimiento para estos supuestos será el siguiente:

a) La empresa presentará, por escrito y de forma detallada, a los representantes de los trabajadores o a los sindicatos más representativos del sector, según corresponda, la propuesta sobre el sistema de turnos o jornadas a implantar junto con documentación o informes justificativos de las causas que lo motivan.

b) Desde la propuesta se inicia un período de consultas en el cual ambas partes deberán negociar de buena fe durante el plazo de 30 días en empresas de más de 50 trabajadores y de 15 días en empresas de 50 o menos.

c) En el supuesto de que no exista acuerdo con la representación legal de los trabajadores tras el oportuno período de consultas, será

serà obligatori per a ambdós parts sotmetre les seues discrepàncies a la comissió paritària que farà de mediatra, la qual, en el termini màxim de set dies naturals des del sotmetiment a aquella, haurà de pronunciar-se bé amb acord o bé sense acord i deixarà explícita la via de l'arbitratge o la judicial.

d) Quan en el si de la comissió paritària d'aquest conveni no s'arriba a un acord, la comissió podrà invitar les parts a sotmetre les seues discrepàncies a un arbitratge del Tribunal d'Arbitratge Laboral previst en l'Acord Interprofessional de la Comunitat Valenciana.

e) En el supòsit que les parts decidisquen no acudir al procediment d'arbitratge, l'empresari podrà notificar al personal treballador la seua decisió, que produirà efectes en el termini de trenta dies. Contra aquesta decisió empresarial podran reclamar en conflicte col·lectiu la representació legal del personal treballador i els treballadors i treballadores a títol individual.

Durant la campanya de Nadal, que a tots els efectes s'iniciarà l'1 de novembre i conclourà el 31 de desembre, es podrà treballar igualment els dissabtes que siga necessari, i les hores treballades, que tindran caràcter voluntari, tindran la consideració d'extraordinàries estructurals.

Article 17. Vacances

Tot el personal subjecte a aquest conveni gaudirà de trenta-un dies naturals o vint-i-tres dies laborables de vacances. El gaudi d'aquests dies es fixarà de comú acord entre l'empresa i els representants del personal treballador, i, si és el cas, els treballadors i treballadores mateix; el calendari s'haurà de realitzar amb una antelació mínima de dos mesos i els treballadors i treballadores n'hauran de tindre coneixement també amb aquesta antelació.

Per al gaudi de les vacances es podrà dividir el període vacacional en dos trams.

En cas de partir el període vacacional, començarà el dilluns en ambdós períodes.

Els dies festius que caiguen dins del període vacacional del treballador o treballadora no es comptabilitzaran com a període vacacional; per tant, caldrà afegir un dia de vacances per cada festiu que coincidisca amb el període vacacional del treballador o treballadora.

Els treballadors i treballadores afectats pel conveni gadiran de catorze festius en dies laborables del conveni.

Article 18. Pagues extraordinàries

S'abonaran dos pagues extraordinàries d'una mensualitat cada una, en els mesos de juny i desembre, sobre la base de salari conveni, més l'antiguitat consolidada si és el cas. Les pagues hauran de ser abonades el 30 de juny i el 20 de desembre.

Durant el mes de març de cada exercici s'abonarà una tercera paga extraordinària, denominada de beneficis, sobre la base del salari, més antiguitat consolidada si és el cas, que haurà de ser pagada el 30 de març.

Les empreses podran prorratejar l'import de les pagues extraordinàries o d'alguna d'aquestes al llarg dels dotze mesos de l'any.

Article 19. Roba de treball

Tot el personal afectat per aquest conveni, en el moment d'ingressar en l'empresa, tindrà dret a dos equips, un d'estiu i un d'hivern, adequat per al seu treball, renovable cada any. S'estableix com a data d'entrega per al moment en què correspon renovar cada equip, el mes natural en què s'haja realitzat l'entrega corresponent.

La roba de treball que les empreses lliuren als treballadors serà d'ús obligatori durant la jornada de treball, i estarà prohibit usar-les fora d'aquesta.

Els treballadors i treballadores de les distintes empreses acollides a aquest conveni estan obligats a tindre cura de la roba de treball que els siga lliurada, de la qual respondran en cas de deteriorament per mal ús.

Així mateix, els treballadors i treballadores contractats eventualment hauran de tornar l'uniforme quan finalitzen el contracte.

Article 20. Carnet de manipulació d'aliments

1. El personal subjecte a aquest conveni haurà de proveir-se obligatòriament del carnet de manipulació d'aliments, per a la qual cosa

obligatori para ambas partes someter sus discrepancias a la comisión paritaria que hará de mediatra, la cual en el plazo máximo de 7 días naturales, desde el sometimiento a la misma, deberá pronunciarse bien con acuerdo o bien sin acuerdo dejando explícita la vía del arbitraje o la judicial.

d) Cuando en el seno de la Comisión Paritaria del presente convenio no se alcanzara un acuerdo, la Comisión podrá invitar a las partes a someter sus discrepancias a un arbitraje en el seno del Tribunal de Arbitraje Laboral previsto en el Acuerdo Interprofesional de la Comunidad Valenciana.

e) En el supuesto que las partes decidan no acudir al procedimiento de arbitraje, el Empresario podrá notificará a los trabajadores su decisión que surtirá efectos en el plazo de 30 días. Contra dicha decisión empresarial podrán reclamar en conflicto colectivo la legal representación de los trabajadores y los trabajadores a título individual.

Durante la campaña de Navidad, que a todos los efectos se iniciará el 1 de noviembre y concluirá el 31 de diciembre, se podrá trabajar igualmente los sábados que sea necesario, teniendo las horas trabajadas la consideración de extraordinarias estructurales, siendo de carácter voluntario su realización.

Artículo 17. Vacaciones

Todo el personal sujeto al presente convenio disfrutará de treinta y un días naturales o 23 laborables de vacaciones. El disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y en su caso, los trabajadores, realizándose el calendario y conocimiento por parte de los trabajadores con antelación mínima de dos meses.

Para el disfrute de las vacaciones se podrá dividir el período vacacional en dos tramos.

En caso de partir el período vacacional empezará el lunes en ambos períodos.

Los días festivos que caigan dentro del período vacacional del trabajador no se contabilizarán como período vacacional debiendo añadirse un día de vacaciones por cada festivo que concorra con el período vacacional del trabajador.

Los trabajadores afectados por el convenio disfrutarán de 14 festivos en días laborables del convenio.

Artículo 18. Pagas Extraordinarias.

Se abonarán dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una, en los meses de junio y diciembre, sobre la base de salario convenio más antigüedad consolidada en su caso. Dichas pagas deberán ser abonadas el 30 de junio y el 20 de diciembre.

Durante el mes de marzo de cada ejercicio se abonará una tercera paga extraordinaria, denominada de beneficios, sobre la base del salario más antigüedad consolidada en su caso, que deberá ser abonada el 30 de marzo.

Las empresas podrán prorratear el importe de dichas pagas extraordinarias o alguna de ellas a lo largo de los doce meses del año.

Artículo 19. Ropa de trabajo

Todo el personal afectado por el presente convenio, en el momento de su ingreso en la empresa, tendrá derecho a dos equipos, uno de verano y uno de invierno, adecuado para su trabajo, renovable de año en año. Se establece como fecha de entrega para el momento en que daba procederse a la renovación de cada equipo la del mes natural en que se hubiera realizado la entrega correspondiente.

La ropa de trabajo que las empresas entreguen a los trabajadores, será de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, y estará prohibido su uso fuera de la jornada de trabajo.

Los trabajadores de las distintas empresas acogidas al presente convenio, tendrán la obligación de cuidar debidamente la ropa de trabajo que les sea entregada, respondiendo de la misma en caso de deterioro por mal uso.

Asimismo, los trabajadores contratados eventualmente deberán devolver el uniforme a la finalización del contrato.

Artículo 20. Carnet de manipulador de alimentos.

1. El personal sujeto al presente convenio deberá proveerse obligatoriamente del carnet de manipulador de alimentos, a cuyo objeto la

l'empresa li donarà les oportunes instruccions i les facilitats necessàries per obtindre¹. La formació serà a càrrec de l'empresa.

2. Igualment, estarà obligat a rebre la formació respecte dels requisits que ordene la legislació vigent en matèria de manipulació d'aliments, seguretat i higiene en el treball, prevenció de riscos labors i obligacions que corresponguen als treballadors i treballadores, per la seua funció i grup professional.

3. En el cas que el treballador o treballadora es negue a realitzar la formació, tant bàsica com contínua, en matèria de manipulació d'aliments, es podrà suspendre el contracte de treball sense dret a cap remuneració fins que realitze aquella.

4. Així mateix, els treballadors compliran allò que s'ha exigít per la reglamentació tecnosanitària, per la qual cosa hauran de portar el cabell arreglat, no podran fumar ni mastegar xiclet i respectaran la resta d'obligacions i prohibicions establides.

Article 21. Salaris

S'aprova la taula salarial annexa a aquest conveni, que fixa els salaris de cada categoria per a l'any 2015.

Es pacta un increment per a l'any 2016 del 0,6 %, que s'aplicarà sobre les taules vigents el 31 de desembre de 2015.

Els retards resultants dels increments salarials pactats hauran de ser satisfets per les empreses en el termini de tres mesos des de la publicació en el butlletí oficial de la província de l'acta i adequació de les taules salarials a la revisió esmentada.

Article 22. Antiguitat

S'estableix la desaparició gradual del concepte d'antiguitat, davant de la situació discriminatòria que suposa per als treballadors i treballadores del sector; per això, l'antiguitat que fins a la data tinguen consolidada els treballadors i treballadores se situarà en el full de salaris en una nova casella denominada «antiguitat consolidada», sense que aquesta antiguitat patisca nous increments pel transcurs del temps, sí bé es veurà incrementada anualment en el mateix percentatge que s'incrementen els conceptes econòmics del conveni.

No obstant això, i de forma transitòria, els treballadors i treballadores tindran dret a percebre el tram següent quan aquest vença, i s'aplicarà posteriorment allò que s'ha especificat en el cos d'aquest article, sense que tinguen dret a l'adquisició de nous trams.

L'antiguitat consolidada no podrà ser objecte de compensació amb augmentos salarials establits en aquest conveni ni d'absorció per aquests.

Article 23. Hores extraordinàries

De conformitat amb la legislació vigent, dins de la concepció d'hores extraordinàries, i segons la legislació vigent, es distingiran les estructurals necessàries per comandes imprevistes, períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural, derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracte, sempre que no puguen ser substituïdes per la utilització de les distintes modalitats de contractació previstes legalment.

Per als fins exposats, es matisen com a hores extraordinàries estructurals en aquesta branca de la producció les següents: càrrega i descàrrega en hores punta de finalització de jornada, processos d'assecat, ruptures que impedisquen o extorsionen el desenvolupament normal del procés de fabricació i, en general, qualsevol situació imprevista sorgida pròxima a la finalització de la jornada ordinària que represente dany econòmic, material o risc per a instal·lacions, matèries primeres o producte acabat, sempre que no siguen habituals.

Les hores extraordinàries que es realitzen pels treballadors i treballadores del sector podran ser compensades per jornades de descans dins dels dos mesos següents a ser realitzades, o hauran de ser abonades amb la nòmina del mes següent a què es realitzen.

L'import de les hores extraordinàries que realitzen els treballadors i treballadores del sector serà abonat amb un increment del 50 % sobre el corresponent a les hores ordinàries, o compensat en el mateix percentatge a elecció del treballador o treballadora.

empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo. La formación será a cargo de la empresa.

2. Igualmente, estará obligado a recibir la formación respecto de los requisitos que ordene la legislación vigente en materia de manipulación de alimentos, seguridad e higiene en el trabajo, prevención de riesgos labores y en cuanto a las obligaciones que correspondan a los trabajadores, por su función y grupo profesional.

3. En el supuesto de que el trabajador se negara a realizar la formación, tanto básica como continua, en materia de manipulación de alimentos se podrá suspender el contrato de trabajo sin derecho a remuneración alguna hasta que realice la misma.

4. Asimismo cumplirán los trabajadores lo exigido por la reglamentación técnico-sanitaria, por lo que deberán llevar el pelo recogido, no podrán fumar ni mascar chicle y demás obligaciones y prohibiciones establecidas.

Artículo 21. Salarios

Se aprueba la tabla salarial anexa al presente convenio, que fija los salarios de cada categoría para el año 2015.

Se pacta un incremento para el año 2016 un incremento del 0,6 %, que se aplicará sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2015.

Los atrasos resultantes de los incrementos salariales pactados, deberán ser satisfechos por las empresas en el plazo de tres meses, desde la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia del acta y adecuación de las tablas salariales a dicha revisión.

Artículo 22. Antigüedad

Se establece la desaparición gradual del concepto de antigüedad, ante la situación discriminatoria que supone para los trabajadores del sector, por ello la antigüedad que hasta la fecha tuvieran consolidada los trabajadores se situará en la hoja de salarios en una nueva casilla denominada antigüedad consolidada sin que dicha antigüedad sufra nuevos incrementos por el transcurso del tiempo, sí bien se verá incrementada anualmente en el mismo porcentaje que se incrementen los conceptos económicos del convenio.

No obstante lo expuesto, y de forma transitoria, los trabajadores tendrán derecho a percibir el tramo siguiente cuando este venza, siendo de aplicación posteriormente lo especificado en el cuerpo de este artículo, sin que tengan derecho a la adquisición de nuevos tramos.

La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni de absorción con aumentos salariales establecidos en el presente convenio.

Artículo 23. Horas extraordinarias

De conformidad con la legislación vigente.

Dentro de la concepción de horas extraordinarias, y según la legislación vigente, se distinguirán las estructurales necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser substituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

A los fines expuestos se matizan como horas extraordinarias estructurales en esta rama de la producción las siguientes: Carga y descarga en horas punta de finalización de jornada, procesos de secado, roturas que impidan o extorsionen el normal desarrollo del proceso de fabricación y en general, cualquier situación imprevista surgida próxima a finalizar la jornada ordinaria, que represente daño económico, material o riesgo para instalaciones, materias primas o producto terminado, siempre que no sean habituales.

Las horas extraordinarias que se realicen por los trabajadores del sector, podrán ser compensadas por jornadas de descanso dentro de los dos meses siguientes a su realización, o deberán ser abonadas con la nómina del mes siguiente al que se realicen.

El importe de las horas extraordinarias que realicen los trabajadores del sector será abonado con un incremento del 50 % sobre el correspondiente a las horas ordinarias, o compensado en igual porcentaje a elección del trabajador.

Article 24. Mediació i arbitratge

Les parts, sempre partint de l'ús voluntari d'aquests procediments, consideren la mediació i l'arbitratge com a possibles alternatives per a qualsevol conflicte. Aquesta mediació o arbitratge seran duts a terme a través del Tribunal Arbitral Laboral.

La mediació suposa la solució del conflicte per mitjà de la proposta o la recomanació a les parts, i l'arbitratge tendeix a resoldre el conflicte individual o col·lectiu per la decisió del Tribunal Arbitral Laboral i el laude del qual s'imposa pel compromís adquirit.

Article 25. Comissió paritària

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

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

Les d'interpretació i aplicació dels pactes i 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; hi podran assistir assessors i assessores amb veu però sense vot, en la quantitat que les parts consideren necessari.

Una vegada remesa una consulta a la comissió paritària, aquesta haurà de reunir-se en el termini màxim de quinze dies des de la recepció de la consulta i resoldre sobre aquesta en el termini d'altres quinze dies com a màxim des de la primera reunió.

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 i treballadores que formen part de la comissió, aquestes seran oïdes 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 puguin subscriure's o que estiguen subscriptos, especialment en:

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

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

- a) La iniciativa es comunicarà només a l'efecte de ser coneguda per la comissió paritària del conveni col·lectiu.
- b) Per a l'inici de les negociacions, ambdós parts (empresa i representació dels treballadors i treballadores) 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 aquest fet només es produirà una vegada que s'haja aconseguit l'acord per a la firma del conveni en l'empresa.
- d) Una vegada aconseguit l'acord, es comunicarà, a efectes informatius, el resultat a la comissió paritària.

En cas de discrepàncies, la comissió paritària les sotmetrà a l'arbitratge o als mecanismes arrellegats en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010), o posteriors. Si no s'arribara a un acord o no es dictara un laude arbitral, es considerarà la discrepància com a no resolta, als efectes legals oportuns.

Artículo 24. Mediación y Arbitraje.

Las partes, siempre partiendo del uso voluntario de estos procedimientos, consideran a la mediación y arbitraje como posibles alternativas para cualquier conflicto posible. Esta mediación o arbitraje se llevará a cabo a través del Tribunal Arbitral Laboral.

La mediación supone la solución del conflicto mediante la propuesta o recomendación a las partes y el arbitraje, tiende a resolver el conflicto individual o colectivo por la decisión del Tribunal Arbitral Laboral y cuyo laudo se impone por el compromiso adquirido.

Artículo 25. 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.

Remitida una consulta a la Comisión Paritaria, esta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días desde la recepción de la consulta, debiendo resolver sobre la misma en el plazo de otros quince días como máximo desde la primera reunión.

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

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

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

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

En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este convenio Colectivo cualquiera de 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 solo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.
- d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

En caso de existir discrepancias, la Comisión Paritaria las someterá 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. De no alcanzar acuerdo o no dictarse laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

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

Article 26. Classificació professional

1. Grups professionals

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

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

A) Grup professional de tècnics titulats.

És aquell que està en possessió d'un títol de grau superior o mitjà i pot dur a terme qualsevol de les funcions que la seua titulació l'habilita, per compte i sota dependència de l'empresa.

Hi queden incloses les categories d'enginyeria superiors o llicenciatura, pèrits, ATS, graduats socials i oficials tècnics de primera i de segona.

B) Grup professional de personal d'activitats auxiliars

Aquell personal encarregat de la realització de tasques auxiliars i accessòries, que s'executa sota directius concretes dins dels distintes àmbits de l'empresa i que té com a finalitat tota la preparació, el subministrament, la logística, la neteja i la resta de funcions tendents a la perfecta execució de les activitats que els siguen encomanades.

Hi queden incloses les categories de conductor, vigilant, auxiliar de primera, auxiliar de segona i auxiliar de tercera.

C) Grup professional de personal d'activitats productives

És aquell que participa d'una forma o una altra en les distintes activitats que conformen la producció en l'empresa, i que no es troben incloses dins del grup d'activitats auxiliars.

Hi queden incloses les categories de encarregat, cap de secció, oficial de primera, oficial de segona, oficial de tercera, peó especialista i aprendents.

D) Grup professional de personal mercantil

És aquell que té com a finalitat la preparació, el muntatge, la neteja i la resta de funcions que comporten la realització de la venda, a més d'aquesta.

Hi queden incloses les categories de cap d'àrea, cap de sucursal, cap de secció, venedor de primera, venedor de segona i venedor de tercera.

E) Grup professional de personal administratiu

És aquell que realitza preferentment funcions de tipus administratiu i de gestió, tendents a facilitar l'administració de l'empresa.

El personal comprés en aquest grup podrà dur a terme funcions de tipus auxiliar d'aquestes tasques, sempre respectant el que s'estableix legalment.

Hi queden incloses les categories de cap de departament, cap de secció, analista programador, oficial de primera, oficial de segona, auxiliar administratiu, i aspirant de més de dhuit anys.

Amb l'objectiu d'incorporar la flexibilitat interna en les empreses, es distingeixen dos nivells d'aplicació de flexibilitat en matèria de mobilitat funcional.

1. Flexibilitat ordinària

– Es preveu la mobilitat funcional com a mecanisme de flexibilitat interna i d'adaptació per part de les empreses, les quals hauran de fixar fórmules àgils de mobilitat funcional, sense tindre altres limitacions que les exigides per la pertinença al grup professional o, si és el cas, per les titulacions requerides per a exercir la prestació laboral. Per tant, no es considerarà la categoria professional a l'efecte de mobilitat funcional.

– Les empreses tindran en consideració la polivalència funcional i els seus efectes en matèria retributiva.

2. Flexibilitat extraordinària temporal

– Es preveu la mobilitat funcional temporal per a la realització de funcions diferents de les pertanyents al grup professional, sempre que hi haja en l'empresa raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que les justifiquen, al com s'entenen en l'últim paràgraf de l'article 41.1 de l'Estatut dels Treballadors, i durant el temps necessari per atendre-les, sense que puga superar sis mesos en un any o huit mesos en dos anys.

– En aquests casos, l'empresari haurà d'informar d'aquesta situació amb la màxima celeritat a la representació dels treballadors.

La comisión paritaria fija su domicilio en Valencia, en su calle de Isabel La Católica, 6-5.º-9ª, sede de FEDACOVA, con teléfono 963 515 100 y correo electrónico fedacova@fedacova.org.

Artículo 26. Clasificación profesional

1. Grupos profesionales:

Quedan establecidos los siguientes 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 fijada en su categoría. La categoría vendrá determinada por la prevalencia en la función.

A) Grupo profesional de técnicos titulados.

Es aquel que estando en posesión de un título de grado superior o medio puede llevar a cabo cualquiera de las funciones que su titulación le habilita, por cuenta y bajo dependencia de la empresa.

Quedan incluidas las categorías de ingenieros superiores o licenciados, peritos, A.T.S., graduados sociales y oficiales técnicos de primera y de segunda.

B) Grupo profesional de personal de actividades auxiliares.

Aquel personal, encargado de la realización de tareas auxiliares y accesorias, que se ejecuta bajo directrices concretas dentro de los distintos ámbitos de la empresa y que tiene como finalidad toda la preparación, suministro, logística, limpieza y demás funciones tendentes a la perfecta ejecución de las actividades que les sean encomendadas.

Quedan incluidas las categorías de: Conductor, vigilante, auxiliar 1.º, auxiliar 2.º y auxiliar 3.º.

C) Grupo profesional de personal de actividades productivas.

Es aquel que participa de una forma u otra en las distintas actividades que conforman la producción en la empresa, y que no se hallen incluidas dentro del grupo de actividades auxiliares.

Quedan incluidas las categorías de: Encargado, jefe de sección, oficial 1.ª, oficial 2.ª, oficial 3.ª, peón especialista, aprendices.

D) Grupo profesional de personal mercantil.

Es aquel que tiene como finalidad la preparación, montaje, limpieza y demás funciones que conllevan la realización de la venta, además de esta.

Quedan incluidas las categorías de: Jefe de área, jefe de sucursal, jefe de sección, vendedor de 1.ª, vendedor de 2.ª, vendedor de 3.ª.

E) Grupo profesional de personal administrativo.

Es aquel que realiza preferentemente funciones de tipo administrativo y de gestión, tendentes a facilitar la administración de la empresa.

El personal comprendido en este grupo, podrá llevar a cabo funciones de tipo auxiliar de estas funciones, siempre respetando lo establecido legalmente.

Quedan incluidas las categorías de: Jefe de departamento, jefe de sección, analista programador, oficial de 1.ª, oficial de 2.ª, auxiliar administrativo, y aspirante de más de 18 años.

Con el objetivo de incorporar la flexibilidad interna en las empresas, se distinguen dos niveles de aplicación de flexibilidad en materia de movilidad funcional.

1. Flexibilidad ordinaria.

– Se prevé la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, debiendo fijar las empresas fórmulas ágiles de movilidad funcional, sin tener otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral. Por tanto, no se considerará la categoría profesional a efectos de movilidad funcional.

– Las empresas tendrán en consideración la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva.

2. Flexibilidad extraordinaria temporal.

– Se contempla la movilidad funcional temporal para la realización de funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional siempre que existan en la empresa razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen, según se entiende por tales en el último párrafo del artículo 41.1 ET, y durante el tiempo necesario para su atención, sin que pueda superar seis meses en un año u ocho meses en dos años.

– En estos casos, el empresario deberá informar de esta situación con la máxima celeridad a la representación de los trabajadores.

– En cas de desacord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària i, si és el cas, als serveis de mediació i arbitratge.

– Aquesta mobilitat respectarà els drets de les noves funcions llevat que siguin inferiors, i en aquest cas es mantindrà la retribució d'origen. Tampoc serà possible invocar causes d'acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda o falta d'adaptació en aquests supòsits. Així mateix, operaran les clàusules d'ascens i les retributives, si pertoca, en els termes que preveu l'Estatut dels Treballadors.

– Si la mobilitat funcional és superior al període indicat, es regirà per l'acord entre les parts o, a falta d'això, per les regles de l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

– En tots els supòsits de mobilitat funcional es garantirà la informació, idoneïtat i formació sobre les noves funcions i el respecte a la dignitat personal i al desenvolupament professional.

Article 27. Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Es podran concertar contractes eventuais per circumstàncies de la producció, a l'empara de l'article 15.1.b de l'Estatut dels Treballadors, per una duració inferior a dotze mesos, dins d'un període de diuuit.

Si es concerta per un termini inferior, les parts podran acordar-ne la pròrroga fins als dotze mesos.

Les parts, finalitzats els sis mesos, podran prorrogar el contracte fins a un màxim sis mesos més, sense que en cap cas la duració màxima d'aquest contracte pugui excedir els dotze mesos dins d'un període de diuuit. El període de diuuit mesos començarà a computar-se en el moment de la primera contractació, i s'hauran de computar-se els dotze mesos de servei dins dels diuuit següents a la data d'inici del còmput.

Els contractes subscrits a l'empara de l'article 15.1.b de l'Estatut dels Treballadors amb anterioritat a la firma d'aquest conveni, quan complisquen el termini màxim de sis mesos, podran prorrogar-se per mutu acord dins dels límits determinats en els paràgrafs precedents d'aquest article. Transitòriament, aquells treballadors i treballadores que hagen sigut contractats enguany, encara que hagen conclòs els sis mesos de contractació, podran ser contractats per un període de fins a dotze mesos dins dels diuuit mesos següents des de la data del contracte inicial.

Les empreses que s'acullen a aquesta modalitat contractual hauran d'indemnitzar els treballadors i treballadores contractats en l'import de dotze dies de salari per any de servei, i es prorratejaran els períodes inferiors de forma proporcional.

Article 28. Modificació substancial de condicions de treball i inaplicació del règim salarial d'aquest conveni col·lectiu

1. Les empreses, quan hi haja provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, podran acordar modificacions substancials de les condicions de treball establides en aquest conveni col·lectiu, de manera que això contribuïska a previndre una evolució negativa de l'empresa o a millorar la seua situació i les seues perspectives per mitjà d'una més adequada organització dels seus recursos, que afavorisca la seua posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

2. També les empreses podran no aplicar el règim salarial previst en aquest conveni col·lectiu quan aquestes tinguen una disminució persistent del seu nivell d'ingressos o la seua situació i perspectives econòmiques es puguin veure afectades negativament com a conseqüència d'aquesta aplicació i afecten les possibilitats de manteniment de l'ocupació en aquelles.

3. Per a l'efectivitat de les mesures anteriors haurà de desenvolupar-se, en les empreses en què hi haja representants legals dels treballadors i treballadores, un període de consultes amb estos mateixos de duració no superior a quinze dies, que versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar-ne o de reduir-ne els efectes, així com sobre les mesures necessàries per a atenuar-ne les conseqüències per als treballadors i treballadores afectats.

4. La intervenció com a interlocutors davant de la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordem, sempre que sumen la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

5. Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe amb vista a la consecució d'un acord, el qual requerirà la con-

– En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria y, en su caso, los servicios de mediación y arbitraje.

– Esta movilidad respetará los derechos de las nuevas funciones salvo que sean inferiores, en cuyo caso se mantendrá la retribución de origen. Tampoco será posible invocar causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en estos supuestos. Asimismo operarán las cláusulas de ascenso y las retributivas, si proceden, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

– Si la movilidad funcional es superior al periodo indicado, se regirá por el acuerdo entre las partes o, en su defecto, por las reglas del artículo 41 ET.

– En todos los supuestos de movilidad funcional se garantizará la información, idoneidad y formación sobre las nuevas funciones y el respeto a la dignidad personal y al desarrollo profesional.

Artículo 27. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Se podrán concertar contratos eventuales por circunstancias de la producción, al amparo del artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, por una duración inferior a 12 meses, dentro de un periodo de 18.

Si se concierta por un plazo inferior las partes podrán acordar su prórroga hasta los 12 meses.

Las partes podrán, finalizados los 6 meses, prorrogar el contrato hasta un máximo 6 meses más, sin que en ningún caso la duración máxima de este contrato pueda exceder de 12 meses dentro de un periodo de 18. El periodo de 18 meses empezará a computarse en el momento de la primera contratación, debiendo computarse los 12 meses de servicio dentro de los 18 siguientes a la fecha de inicio del cómputo.

Los contratos celebrados al amparo del artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores con anterioridad a la firma del presente convenio, cuando cumplan el plazo máximo de 6 meses, podrán prorrogarse por mutuo acuerdo dentro de los límites determinados en los párrafos precedentes del presente artículo. Transitóriamente, aquellos trabajadores que hubieran sido contratados dentro del presente año, aun cuando hubieran concluido los 6 meses de contratación, podrán ser contratados por un periodo de hasta 12 meses dentro de los 18 meses, siguientes desde la fecha del contrato inicial.

Las empresas que se acojan a dicha modalidad contractual, deberán indemnizar a los trabajadores contratados en el importe de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose los periodos inferiores de forma proporcional.

Artículo 28. Modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo.

1. Las empresas, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio Colectivo, de modo que ello contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

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

3. Para la efectividad de las anteriores medidas, deberá desarrollarse, en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores, un periodo de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

4. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

5. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo

format de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats de personal, si és el cas, o de representacions sindicals, si n'hi ha, que, en conjunt, representen la majoria d'aquells.

6. L'empresari i la representació dels treballadors podran acordar, en qualsevol moment, la substitució del període de consultes pels procediments de mediació o d'arbitratge establert en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010), que haurà de realitzar-se en un termini màxim de quinze dies.

7. En les empreses en què no hi haja representació legal del personal treballador, es nomenarà una comissió d'un màxim de tres membres, entre els treballadors de l'empresa, o dels sindicats més representatius del sector, degudament legitimats per a negociar.

En aquest segon supòsit, l'empresari podrà atribuir la seua representació a les organitzacions empresarials en què estiga integrat.

En tots els casos, la designació haurà de realitzar-se en un termini de cinc dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació pugja suposar-ne la paralització. Els acords de la comissió requeriran el vot favorable de la majoria dels seus membres.

8. En cas d'acord, aquest haurà de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu en els set dies següents a haver-lo aconseguit, amb indicació expressa de la retribució que han de percebre els treballadors i treballadores de l'empresa i, si és el cas, una programació de la convergència progressiva cap a la recuperació de les condicions salarials establides amb caràcter general, i establint, en tot cas, el termini màxim d'inaplicació salarial.

9. La comissió paritària acusarà recepció de l'acord i, a instància de qualsevol dels seus integrants, emetrà un dictamen en els set dies següents sobre si l'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions salarials suposen o no l'incompliment de les obligacions establides en aquest conveni col·lectiu, relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

Procediment per al coneixement i la resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial d'aquest conveni col·lectiu

1. En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni col·lectiu, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar del moment en què la discrepància li siga plantejada.

2. Una vegada sotmesa la discrepància a la comissió paritària, les parts seran oïdes, successivament i tantes vegades com siga necessari, i seran instades a arribar a un acord. Quan estiga conclòs el procés de mediació, es redactarà l'acta amb el resultat de l'intent de mediació respectant-se en tot cas l'improrrogable termini de set dies a comptar que la discrepància li haja sigut plantejada.

3. La comissió paritària podrà acordar seguir un procediment de mediació diferent del descrit en els punts anteriors.

4. Si la comissió paritària interpreta que en l'empresa en qüestió es donen les circumstàncies previstes per a la desvinculació salarial, ho comunicarà als representants dels treballadors i treballadores i a la direcció de l'empresa, per tal que s'aplique aquesta clàusula. Transcorregut el període de desvinculació, els salaris aplicables seran els vigents en el conveni col·lectiu.

Els representants legals dels treballadors i treballadores i els membres de la comissió paritària estan obligats a tractar i a mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a què s'haja tingut accés, com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, per la qual cosa hauran d'observar, respecte d'això, el sigil professional.

5. Els terminis acordats en aquest article podran prorrogar-se per mitjà d'un acord de les parts.

6. En tot cas, ha d'entendre's que el que estableixen els paràgrafs precedents només afectarà l'increment salarial pactat i que les empreses afectades estan obligades pel contingut del text del conveni. Qualsevol dubte que pugja sorgir en la instrumentació d'aquesta clàusula de desvinculació, serà tractada i resolta per la comissió paritària. Durant la tramitació de l'expedient queda suspès l'increment salarial, fins a produir-se l'informe definitiu. Si l'informe és en el sentit d'aplicar l'in-

requerirà la conformitat de la majoria de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

6. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010), que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

7. En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, se nombrará a una comisión de, máximo 3 miembros, de los trabajadores de la empresa, o de los sindicatos más representativos del Sector debidamente legitimados para negociar.

En este segundo supuesto, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

8. En caso de acuerdo, este deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución, con indicación expresa de la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, y detallando, en su caso, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas con carácter general, y estableciendo, en cualquier caso, el plazo máximo de inaplicación salarial.

9. La Comisión paritaria acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales suponen o no el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente convenio Colectivo, relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente convenio Colectivo

1. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

2. Sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria, se oírà sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

3. La Comisión Paritaria podrà acordar seguir un procedimiento de mediació diferent al descrit en los puntos anteriores.

4. Si la comisión paritaria, interpreta que en la empresa en cuestión se dan las circunstancias previstas para el descuelgue salarial, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa, a efectos de que se aplique esta clàusula. Transcurrido el período de descuelgue, los salarios aplicables serán los vigentes en el convenio colectivo.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la comisión paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de ello sigilo profesional.

5. Los plazos acordados en el presente artículo, podrán prorrogarse por acuerdo de las partes.

6. En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes solo afectará al incremento salarial pactado, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del texto del convenio. Cualquier duda que pudiera surgir en la instrumentación de la presente clàusula de descuelgue, será la comisión paritaria, quien entienda y resuelva sobre la misma. Durante la tramitació del expediente queda suspendido el incremento salarial, hasta producirse el informe defini-

crement salarial, l'empresa estarà obligada a actualitzar els retards en un termini màxim de trenta dies des de la finalització del procediment de l'expedient, sense perjudi que pugua entaular les accions que considere oportunes davant dels organismes competents.

Article 29. Règim disciplinari

1. Faltes

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

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

2. Classificació de faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

– Una o dos faltes de puntualitat en l'assistència al treball sense causa degudament justificada. S'entén per impuntualitat el retard en la incorporació al lloc de treball de cinc a trenta minuts. En tot cas, serà falta lleu l'excés de deu minuts en la suma de temps de retards en el període de trenta dies.

– L'abandó del lloc de treball sense causa justificada encara, que siga per un temps breu.

– La falta de notificació, en el període d'un dia hàbil d'inassistència al treball, la baixa corresponent d'incapacitat transitòria o la raó de la falta al treball per motius justificats, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

– La falta de neteja i higiene personal que afecte negativament la imatge de l'empresa, la convivència entre companys i companyes de treball o la qualitat del procés productiu.

– Els xicotets descuits en la conservació del material, quan produïsquen algun menyscabament o pèrdua de caràcter lleu, així com el desordre a l'hora d'utilitzar-lo que provoqe retard o que disminuïska l'eficàcia en el treball.

– No informar l'empresa el canvi de domicili, dins dels set dies posteriors a aquest fet, de manera que s'impedisca la comunicació d'aquesta amb el treballador o treballadora.

– Les discussions escandaloses o els altercats verbals produïts durant el temps de treball o en les instal·lacions de l'empresa, que puguen perjudicar lleument la imatge d'aquesta.

– La falta d'assistència al treball un dia en el període de sis mesos, sense causa justificada.

– L'atenció amb la diligència deguda a qualsevol persona aliena a l'empresa i que tinga alguna relació productiva amb aquesta (comercials, proveïdors, compradors, etc.).

3. Classificació de faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

– Més de tres faltes de puntualitat superiors a cinc minuts realitzades dins del mateix mes. En tot cas, serà falta greu l'excés de vint minuts en la suma del temps de retards en un període de trenta dies.

– La inassistència al treball per dos dies en el període de sis mesos, sense la justificació deguda.

– La falta de comunicació dels canvis experimentats en la família que puguen afectar les obligacions o prestacions de la Seguretat Social, en el termini de 10 dies des que s'hagen produït els fets. Serà falta greu l'ocultació maliciosa d'aquest tipus de dades.

– La simulació de malaltia o d'accident.

– La falta de lliurament del corresponent part de baixa o de confirmació per incapacitat de qualsevol tipus, o de maternitat en els quatre dies següents a produir-se aquesta, llevat que es justifique una causa de força major.

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

– La simulació de la presència d'un altre treballador o treballadora fitxant, firmant, parlant en nom seu, o per qualsevol altre mitjà.

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

– La realització, sense l'oportú permís, de treballs particulars durant la jornada, o l'ús de mitjans materials de l'empresa per a ús propi.

Si el informe es en el sentido de aplicar el incremento salarial, la empresa vendrà obligada a actualitzar los atrasos en un plazo máximo de 30 días desde la finalización del procedimiento del expediente, sin perjuicio de que pudiera entablar las acciones que considerase oportunas ante los organismos competentes.

Artículo 29. Régimen disciplinario

1. Faltas.

Se consideran faltas las acciones y 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.

2. Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

– Una o dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin que exista causa debidamente justificada. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de 5 a 30 minutos. En todo caso será falta leve el exceso de 10 minutos en la suma de tiempo de retrasos en el período de 30 días.

– El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada aún cuando sea por breve tiempo.

– No notificar en el período de un día hábil de inasistencia al trabajo la baja correspondiente de incapacidad transitoria o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

– La falta de aseo e higiene personal que afecte negativamente a la imagen de la empresa, a la convivencia entre compañeros de trabajo o a la calidad del proceso productivo.

– Los pequeños descuidos en la conservación del material, cuando produzcan algún menoscabo o pérdida de carácter leve, así como el desorden en su utilización que provoqe retraso o disminuye eficacia en el trabajo.

– No informar a la empresa el cambio de domicilio, dentro de los 7 días posteriores a su realización, impidiendo la comunicación de esta con el trabajador.

– Las discusiones escandalosas o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la empresa, que puedan perjudicar levemente la imagen de la misma.

– Faltar al trabajo 1 día en el período de 6 meses, sin haber causa justificada.

– No atender a cualquier persona ajena a la empresa y que tenga alguna relación productiva con la misma (comerciales, proveedores, compradoras, etc.) con la diligencia debida.

3. Clasificación de faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

– Más de 3 faltas de puntualidad superiores a 5 minutos realizadas dentro del mismo mes. En todo caso será falta grave el exceso de 20 minutos en la suma del tiempo de retrasos en un período de 30 días.

– La inasistencia al trabajo por 2 días en el período de 6 meses, sin que exista debida justificación.

– No comunicar los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a las obligaciones o prestaciones de la Seguridad Social en el plazo de 10 días desde que se producen los hechos. Serà falta grave la ocultación maliciosa de este tipo de datos.

– La simulación de enfermedad o accidente.

– No entregar el correspondiente parte de baja o confirmación por incapacidad de cualquier tipo o maternidad en los 4 días siguientes a producirse la misma, salvo que se justifique causa de fuerza mayor.

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

– Simular la presencia de otro trabajador, fichando, firmando, hablando en su nombre, o por cualquier otro medio.

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

– Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada o utilizar medios materiales de la empresa para uso propio.

– La reincidència en falta lleu, encara que aquesta siga de distinta naturalesa, dins del període de dos mesos, sempre que haja mediat una comunicació escrita.

– La resistència o l'ocultació a la inspecció personal de paquets o objectes amb què s'accedisca a llocs de treball o se n'isca, quan aquestes es realitze per a protecció del patrimoni empresarial o el d'altres treballadors i treballadores.

– La falta de fitxatge o de marcatge en apartats de control a l'entrada o eixida del treball.

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

– La realització del treball sota els efectes de substàncies psicotròpiques, estupefaents o alcohol, quan es manifesten externament els efectes d'aquestes substàncies, si no repercuteix negativament en el treball.

– L'ocultació de fets o de faltes que el treballador o treballadora haja presenciada, sempre que ocasione perjudicis greus per a l'empresa, així com no advertir de forma immediata els caps qualsevol anomalia d'importància que s'observe en les instal·lacions.

– L'ocultació maliciosa d'errors o d'equivocacions que originen perjudici a l'expressa.

– L'abandó del servei, sense causa fundada, encara que siga per un temps breu, quan ocasione perjudici d'alguna consideració per a l'empresa o provoque algun perill d'accident de treball a altres treballadors i treballadores. Si el perjudici o el perill d'accident és greu, podran qualificar-se aquests fets com a falta molt greu.

– Les discussions o els altercats verbals durant la realització del treball, quan ocasionen un escàndol notori.

– La falta d'utilització dels equips de protecció individual.

4. Classificació de faltes molt greus

Són faltes molt greus les següents:

– Cinc o més faltes de puntualitat en el treball de més de cinc minuts durant un període de trenta dies naturals, o l'excés d'una hora en la suma del temps de treball perdut per impuntualitat en el període esmentat.

– La inassistència al treball per tres dies en el període de noranta dies naturals, o de quatre dies en un període de cinc mesos, sempre que no estiguen degudament justificades.

– El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, i l'acceptació de favors o de recompenses de qualsevol tipus en perjudicis dels interessos de l'empresa.

– El robatori, el furt o la malversació de béns o d'interessos de l'empresa, dels companys i companyes de treball, i també de tercers, quan aquestes es realitzen en les instal·lacions de l'empresa o en ocasió de la realització del treball.

– La desaparició, la inutilització o els desperfectes, causats de forma conscient, en productes, maquinària, ferramentes, instal·lacions, edificis, efectes o documents de l'empresa.

– La realització de negociacions de comerç o d'indústria relacionades amb l'objecte de l'empresa, per compte propi o alié, sense autorització expressa de l'empresa.

– La violació del secret de la correspondència o de documents reservats de l'empresa o dels treballadors i treballadores, així com no guardar el secret professional sobre dades de reserva obligada.

– L'agressió física o verbal als superiors o companys i companyes, i l'abús d'autoritat dels caps, i l'ocultació i la falta de comunicació d'això als responsables de l'empresa.

– La provocació d'injustificades i contínues baralles i litispendències amb els companys o superiors.

– Fumar en els llocs en què està prohibit per raons de seguretat i higiene, i això d'acord amb el que disposa el Reial Decret Llei 192/1988.

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

– La falta de lliurament del corresponent part de baixa o de confirmació per incapacitat de qualsevol tipus, o de maternitat passats set dies de produir-se aquesta, excepte justificació per causes de força major.

– L'assetjament o les agressions contra la llibertat sexual de les companyes i companyes de treball.

– La reiteració en falta greu, encara que siga de distinta naturalesa, sempre que es cometa abans de passats dos mesos de cometre's la pri-

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

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

– No fichar o marcar en apartados de control a la entrada o salida de trabajo.

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

– La realización del trabajo bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, estupefacientes o alcohol, cuando se manifiestan externamente los efectos de tales sustancias, si no repercute negativamente en el trabajo.

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

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

– El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo, cuando ocasione perjuicio de alguna consideración para la empresa o provoque algún peligro de accidente de trabajo a otros trabajadores. Si el perjuicio o el peligro de accidente es grave, podrán calificarse estos hechos como falta muy grave.

– Las discusiones o altercados verbales durante la realización del trabajo, cuando ocasionen un escándalo notorio.

– La no utilización de los equipos de protección individual.

4. Clasificación de faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

– 5 o más faltas de puntualidad en el trabajo de más de 5 minutos durante un período de 30 días naturales, o bien el exceso de 1 hora en la suma del tiempo de trabajo perdido por impuntualidad en el mencionado período.

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

– El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la aceptación de favores o recompensas de cualquier tipo en perjuicios de los intereses de la empresa.

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

– Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de forma consciente en productos, maquinaria, herramientas, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

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

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

– Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros. El abuso de autoridad de los jefes y su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

– Originar injustificadas y continuas riñas y pependencias con sus compañeros o superiores.

– Fumar en los lugares en que está prohibido por razones de seguridad a higiene, y ello conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 192/1988.

– La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

– El no entregar el correspondiente parte de baja o confirmación por incapacidad de cualquier tipo o maternidad pasados 7 días de producirse la misma, salvo justificación por causas de fuerza mayor.

– El acoso o las agresiones contra la libertad sexual de las compañeras/os de trabajo.

– La reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa antes de pasados 2 meses de cometerse la pri-

mera, i sempre que aquesta haja sigut comunicada per escrit amb una anterioritat mínima de cinc dies.

– La desobediència als superiors en matèria de treball que implique un crebant greu a la disciplina o un perjudi igualment greu per a l'empresa.

– La imprudència en acte de treball quan implique un crebant greu a la disciplina o un perjudi igualment greu per a l'empresa.

– La imprudència en acte de treball quan implique risc greu d'accident per al treballador o treballadora o als seus companys i companyes, o perill greu per a la integritat de les instal·lacions de l'empresa.

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

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

– L'abandó del lloc de treball, sense causa justificada, encara que siga per un temps breu, quan el lloc siga d'especial importància per al bon exercici de l'activitat de l'empresa i, per tant, siga d'especial responsabilitat, i pose en perill l'eficàcia en la producció.

Sancions

Les sancions que correspon imposar en cada cas seran en funció del tipus de falta –lleu, greu o molt greu–, segons s'estableix a continuació i dins de les possibilitats que ofereix cada classificació, atenant la gravetat, transcendència i intencionalitat que tinguen.

1. Per faltes lleus:

a) Amonestació verbal.

b) Amonestació per escrit.

c) Suspensió d'ocupació i sou d'un o dos dies.

2. Per faltes greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de tres a catorze dies.

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

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

* Aquestes sancions podran ser imposades de forma unitària o simultània.

3. Per faltes molt greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de quinze a trenta dies.

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

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

d) Acomiadament.

* Les sancions previstes en els punts a), b) i c) d'aquest 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, als deu dies; per a les faltes greus, als vint dies, i per a les faltes molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en què aquella va tindre coneixement dels fets que tenen com a conseqüència la falta, i, en tot cas, als sis mesos d'haver sigut comesa.

Article 30. Calendari laboral

Les empreses i els representants dels treballadors i treballadores es reuniran anualment a fi d'elaborar el calendari laboral; no obstant això, si arriba l'últim dia de febrer de cada any i no s'ha aconseguit un acord, les empreses presentaran el calendari que regirà per a l'any esmentat.

Article 31. Jubilació parcial

Perquè el treballador o treballadora puga accedir a la jubilació parcial, atesa la modificació legislativa haguda en la matèria, s'aplicarà la normativa legal vigent en cada moment, de mutu acord entre empresa i treballador o treballadora.

Article 32. Igualtat entre sexes

Aquest conveni vol fer patent el total respecte per la Llei 3/2007, de 22 de març, de 2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, perquè entén, tal com arplega en l'article 1, que les dones i els homes són iguals en dignitat humana i en drets i deures. Aquesta llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular per mitjà de l'eliminació de la discriminació de

mera, y siempre que esta haya sido comunicada por escrito con una anterioridad de al menos 5 días.

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

– La imprudencia en acto de trabajo cuando implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio igualmente grave para la empresa.

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

– La obstrucción total o parcial de cualquier sistema de protección o seguridad.

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

– El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, cuando tal puesto sea de especial importancia para el buen desarrollo de la actividad de la empresa y por tanto sea de especial responsabilidad, poniendo en peligro la eficacia en la producción.

Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.

2. Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

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

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

* Estas sanciones podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 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.

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

Prescripció de la facultat de sancionar.

La facultat de la empresa para sancionar, prescribirà para las faltas leves en 10 días, para las faltas graves en 20 días y para las faltas muy graves en 60 días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de los hechos que tiene como consecuencia la falta y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 30. Calendario laboral

Las empresas y los representantes de los trabajadores se reunirán anualmente con el fin de elaborar el calendario laboral, no obstante si llegado el último día de febrero de cada año no se ha alcanzado un acuerdo las empresas presentarán el calendario que regirá para dicho año.

Artículo 31. Jubilación parcial

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, dada la modificación legislativa habida en la materia se aplicara la normativa legal vigente en cada momento, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 32. Igualdad entre sexes

El presente convenio quiere hacer patente su mas absoluto respeto a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, de 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al entender como recoge el art. 1 de la mencionada ley, que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y

la dona, siga quina siga la seua circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per aconseguir, en desplegament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, una societat més democràtica, més justa i més solidària.

La comissió paritària d'aquest conveni col·lectiu vetlarà pel compliment efectiu en el sector dels criteris següents:

a) Que tant les dones com els homes gaudisquen d'igualtat d'oportunitats quant a ocupació, formació, promoció i desenvolupament del seu treball.

b) Que la dona treballadora tinga la mateixa equiparació que l'home en tots els aspectes salarials, de manera que per al mateix treball, la dona sempre tinga la mateixa retribució.

c) Que la dona treballadora tinga en el si de l'empresa les mateixes oportunitats que l'home en casos d'ascensos i funcions de major responsabilitat.

d) Que en els sistemes de classificació professional no es faça distinció entre funcions masculines i femenines.

S'estableix l'obligatorietat de les empreses de més de 250 treballadors i treballadores, de negociar plans d'igualtat; així mateix, en les empreses de menys de 250 treballadors i treballadores, s'estableix l'obligació d'adoptar mesures adreçades a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en l'àmbit laboral.

Article 33. Assejament laboral, moral o sexual

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

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

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

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

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

– No es manipularà de forma individual ni col·lectiva la informació o la comunicació que haja de rebre qualsevol empleat o empleada per a la realització del seu treball; no serà mantingut en situació d'ambigüitat de rol; serà informa sobre aspectes de les seues funcions, responsabilitats, mètodes de treball, i no es farà un ús hostil de la comunicació, tant explícitament (amenaçant-lo, criticant-lo sobre temes tant laborals com de la seua vida privada), com implícitament (no adreçant-li la paraula, no fent cas de les seues opinions relacionades amb el treball o entorn laboral, ignorant la seua presència, etc.).

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

– Qualsevol de les conductes descrites anteriorment serà perseguida i sancionada en funció de la seua gravetat.

3. Amb independència de les accions que puguen interposar-se respecte d'això davant de qualssevol instàncies, administratives o judicials, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia, per part de qui s'entenga afectat per una situació d'assejament o pels representants legals dels treballadors i treballadores, davant d'una persona que represente la direcció de l'empresa. La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'un expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar la realitat dels fets i impedir, si aquests es confirmen, la

hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los arts. 9.2 y 14 de la Constitución alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

La Comisión Paritaria del presente convenio Colectivo velará por el efectivo cumplimiento en el sector de los siguientes criterios:

a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

b) Que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.

c) Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

d) Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.

Se establece la obligatoriedad de las empresas de más de 250 trabajadores, de negociar planes de igualdad, asimismo, en las empresas de menos de 250 trabajadores, se establece la obligación de adoptar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre, en el ámbito laboral.

Artículo 33. Acoso laboral, Moral o Sexual.

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias, administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso o por los representantes legales de los trabajadores/as, ante un representante de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse estos, la con-

continuïtat de l'assetjament denunciat, per a la qual cosa s'articularen les mesures oportunes. Qualsevol denúncia d'aquest caire haurà de ser comunicada immediatament al comitè de seguretat i salut o als delegats de prevenció, sempre que així ho sol·licite la persona afectada o els representants legals dels treballadors i treballadores. En els esbrinaments que calga efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a totes les persones afectades, i es practicaran totes les diligències que puguen considerar-se pertinents per tal d'aclarir els fets.

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

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

6. La comissió d'investigació estarà composta per l'empresa i per les persones que representen legalment els treballadors i treballadores de forma paritària, el nombre de la qual serà determinat en el si del centre de treball. A la comissió s'hi afegirà la persona que l'afectada haja triat per a representar-la, qui actuarà com a mer representant, sense veu ni vot.

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

8. Si no hi ha representació legal dels treballadors i treballadores, la persona denunciante podrà informar la comissió paritària del conveni sobre els fets. La comissió paritària tindrà l'obligació de crear una comissió d'investigació que pose en marxa el protocol d'actuació.

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

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

Article 34. Drets sindicals

Els membres dels comitès d'empresa o els delegats de personal, membres d'una mateixa candidatura, podran cedir totes les seues hores sindicals, o una part, per a ser acumulades semestralment en favor d'un dels seus companys o companyes. S'haurà de comunicar amb antelació el nombre d'hores que se cedirà cedir semestralment i a qui se'n fa la cessió.

Article 35. Menors de díhuit anys

Els treballadors i treballadores menors de díhuit anys no podran realitzar més de huit hores de treball efectiu ni efectuar treballs nocturns. La duració del descans setmanal dels menors de díhuit anys serà, com a mínim, de dos dies interromputs.

Article 36. Comissió Sectorial de Salut Laboral

Les parts es comprometen a fomentar una cultura preventiva i una aplicació pràctica de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals. Amb aquest fi acorden la constitució d'una comissió sectorial de salut laboral que impulsarà totes les mesures que s'orienten a millorar les condicions de seguretat i salut en el treball, i a tractar, entre d'altres, les línies d'actuació següents:

- a) Integració de la prevenció.
- b) Adequació dels continguts del pla de prevenció a la realitat sectorial.
- c) Actuacions per a la correcta aplicació de les mesures sobre vigilància de la salut. Concretament, la Comissió vetlarà perquè es realitze una vigilància específica per a cada lloc de treball i persona, voluntària per al treballador o treballadora, llevat que siga obligatòria per ser indispensable per a avaluar els possibles efectes sobre la salut de determinades condicions de treball, quan l'estat de salut del treballador o treballadora puga suposar un perill per a si mateix o per als altres o quan així ho dispose una determinada disposició legal. Quant a la periodicitat,

tinuidat del acoso denunciado, para lo que se articularan las medidas oportunas al efecto. Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato del comité de seguridad y salud o delegados de prevención, siempre que así lo solicite la persona afectada o los representantes legales de los trabajadores/as. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 34. Derechos sindicales.

Los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, miembros de una misma candidatura podrán ceder todas o parte de sus horas sindicales para ser acumuladas semestralmente en favor de uno de sus compañeros. Se deberá comunicar con antelación el número de horas a ceder semestralmente y en quién.

Artículo 35. Menores de dieciocho años de edad

Los trabajadores y trabajadoras menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas de trabajo efectivo ni efectuar trabajos nocturnos. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días interrumpidos.

Artículo 36. Comisión sectorial de salud laboral.

Las partes se comprometen a fomentar una cultura preventiva y una aplicación práctica de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. A tal fin acuerdan la constitución de una Comisión sectorial de salud laboral que impulsará cuantas medidas se orienten a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, abordando, entre otras, las siguientes líneas de actuación:

- a) Integración de la prevención.
- b) Adequación de los contenidos del plan de prevención a la realidad sectorial.
- c) Actuaciones para la correcta aplicación de las medidas sobre vigilancia de la salud. Concretamente, la Comisión velará para que se realice una vigilancia específica para cada puesto de trabajo y persona, voluntaria para el trabajador, salvo que se deba de someter obligatoriamente cuando sea indispensable para evaluar los posibles efectos sobre la salud de determinadas condiciones de trabajo, cuando el propio estado de salud del trabajador pudiera suponer un peligro para sí mismo o para los demás o cuando así lo disponga una determinada disposición

caldrà ajustar-se al que determine el servici de prevenció que realitze la vigilància de la salut.

d) Iniciatives informatives i formatives de caràcter teòric i pràctic en el sector.

La Comissió es constituirà en els tres mesos següents a la firma d'aquest conveni, i tindrà caràcter paritari.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Els treballadors i treballadores del sector que siguen contractats per mitjà de contractes formatius, tindran com a salari del primer any de contractació el 85 % i el segon any el 90 % del salari de l'oficial de tercera, sempre que legalment no es dispose una altra cosa superior.

Segona

Les parts acorden la creació d'una comissió tècnica de treball per a l'adequació i redefinició de les categories professionals, i, si és el cas, grups professionals o nivells, la qual elaborarà una proposta per a elevar-la a la comissió paritària i que aquesta l'aprove abans del 30 de maig de 2015.

Tercera. Seguiment de les condicions de treball en el sector.

1. Les parts que firmen aquest conveni col·lectiu es comprometen a efectuar un seguiment de les condicions establides en tots els convenis d'empresa o convenis col·lectius per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades, puguen subscriure's en l'àmbit de la província de València, amb vista que les condicions de treball i el marc de les relacions laborals en el sector contribuïsquen al funcionament normal del mercat i a l'estabilitat de l'ocupació.

2. En especial, caldrà ajustar-se a la negociació col·lectiva d'àmbit inferior a aquest conveni quan establisca diferents condicions sobre:

a) La quantia del salari bàsic i dels complementos salarials, inclosos els vinculats a la situació i als resultats de l'empresa.

b) L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball a torns.

c) L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances.

d) L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors i treballadores.

e) L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que atribueix aquesta llei als convenis d'empresa.

f) Les mesures per a afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.

Quarta

Les parts acorden l'ampliació del termini perquè opere la ultraactivitat d'aquest conveni per un període de sis mesos, adicional al termini legal.

legal. En cuando a su periodicidad, se estará a lo que determine el servicio de prevención que realice la vigilancia de la salud.

d) Iniciativas informativas y formativas de carácter teórico y práctico en el sector.

La Comisión se constituirá en los tres meses siguientes a la firma del presente convenio, y tendrá carácter paritario.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Los trabajadores del sector que sean contratados mediante contratos formativos, tendrán como salario del primer año de contratación el 85 % y el segundo año el 90 % del salario del oficial de tercera, siempre que legalmente no se disponga otra cosa superior.

Segunda

Las partes acuerdan la creación de una comisión técnica de trabajo para la adecuación y redefinición de las categorías profesionales, y en su caso grupos profesionales, o niveles que elaborará una propuesta para su elevación a la Comisión Paritaria para su aprobación antes del 30 de mayo de 2015.

Tercera. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector.

1. Las partes firmantes del presente convenio Colectivo se comprometen a efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en cuantos convenios de empresa o en los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, puedan suscribirse en el ámbito de la Provincia de Valencia, en orden a que las condiciones de trabajo y el marco de las relaciones laborales en el sector contribuyan al normal funcionamiento del mercado y a la estabilidad del empleo.

2. En especial, se atenderá a la negociación colectiva de ámbito inferior al presente convenio cuando establezca diferentes condiciones sobre:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Cuarta

Las partes acuerdan la ampliación del plazo para que opere la ultraactividad del presente convenio por un periodo de seis meses, adicional al plazo legal.

TAULES SALARIALS 2015

<i>CATEGORIES</i>	<i>SALARI CONVENI 2015</i>
TITULATS I TÈCNICS	
Enginyer sup.	1.528,68
Pèrit	1.281,98
ATS	1.281,98
Graduat social	1.281,98
Oficial tècnic 1a	1.007,03
Oficial tècnic 2a	884,46
ADMINISTRACIÓ	
Cap departament	1.480,71
Cap secció	1.431,45
Analista programació	1.218,18
Oficial 1a	1.111,36
Oficial 2a	1.081,03
Aux. administratiu	958,77
Asp. administratiu	884,46
ÀREA COMERCIAL	
Cap àrea	1.786,83
Cap sucursal	1.530,22
Cap secció	1.218,18
Venedor 1a	1.007,03
Venedor 2a	947,39
Venedor 3a	887,83
PRODUCCCIÓ	
Encarregat	1.431,45
Cap secció	1.333,17
Oficial 1a (dia)	36,59
Oficial 2a (dia)	35,61
Oficial 3a (dia)	31,56
Peó especialista	27,62
OFICIS AUXILIARS	
Vigilant	37,34
Conductor-repartidor	36,59
Auxiliar 1a	31,59
Auxiliar 2a	29,46
Auxiliar 3a	27,72

TABLAS SALARIALES 2015

<i>CATEGORÍAS</i>	<i>SALARIO CONVENIO 2015</i>
TITULADOS Y TÉCNICOS	
Ingeniero sup.	1.528,68
Perito	1.281,98
A.T.S.	1.281,98
Graduado Social	1.281,98
Oficial técnico 1ª	1.007,03
Oficial técnico 2ª	884,46
ADMINISTRACIÓN	
Jefe Departamento	1.480,71
Jefe Sección	1.431,45
Analista Programación	1.218,18
Oficial 1ª	1.111,36
Oficial 2ª	1.081,03
Aux. administrativo	958,77
Asp. administrativo	884,46
ÁREA COMERCIAL	
Jefe Área	1.786,83
Jefe Sucursal	1.530,22
Jefe Sección	1.218,18
Vendedor 1ª	1.007,03
Vendedor 2ª	947,39
Vendedor 3ª	887,83
PRODUCCCIÓN	
Encargado	1.431,45
Jefe Sección	1.333,17
Oficial 1ª (día)	36,59
Oficial 2ª (día)	35,61
Oficial 3ª (día)	31,56
Peón Especialista	27,62
OFICIOS AUXILIARES	
Vigilante	37,34
Conductor-repartidor	36,59
Auxiliar 1ª	31,59
Auxiliar 2ª	29,46
Auxiliar 3ª	27,72