

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo**  
**Dirección Territorial de València**

*Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Cooltra Motosharing, SLU. Código: 46101792012021.*

**ANUNCIO**

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Cooltra Motosharing SLU

Vista la solicitud de inscripción del acta señalada anteriormente, cuyo texto final fue suscrito el día 12 de agosto de 2021 por la comisión negociadora formada, de una parte, por los representantes legales de los trabajadores y, de otra, por la representación empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, según lo preceptuado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la cual se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en cuanto que ostenta la condición de autoridad laboral en la provincia a tenor de lo establecido en el artículo 13.3 de la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 12 de noviembre de 2021.—El director territorial, Santiago García Gallego.

En Valencia, a 28 de diciembre de 2020

En la empresa Cooltra Motosharing S.L.U. sita en Calle Sèquia del Segon Braç, 42, Massanassa (Valencia)

Se Reúnen,

De una parte la Representación de la empresa compuesta por Oriol Marimón-Clos Sunyol, Rossana Montemurro y Álvaro Gonzalez Calabuig y por la otra parte, Víctor García Rodrigo en Representación de los trabajadores.

Con objeto de,

Dar por concluida la negociación que empezó el 7 de Febrero de 2020 del Convenio de la empresa Cooltra Motosharing S.L.U. que regirá las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores durante su vigencia.

I convenio colectivo de Cooltra Motosharing, S.L.U., para los años 2020-2022

**Capítulo I****Disposiciones generales****Artículo 1. Ámbito territorial y personal.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y regirá las relaciones laborales de todos los trabajadores que presten servicios para la empresa Cooltra Motosharing, S.L.U., en su único centro de trabajo en la calle Sèquia del Segon Braç, 42, Massanassa (Valencia), a excepción del personal comprendido en los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

**Artículo 2. Ámbito funcional.**

El ámbito funcional del presente Convenio comprende todas las actividades desarrolladas por la Compañía, que consisten principalmente en servicios de alquiler de vehículos sin conductor.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio colectivo recoge las normas aplicables a los años 2020, 2021 y 2022 y entrará en vigor en cuanto se haga pública su aprobación, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2022, por lo que tendrá una duración máxima prevista de 3 años.

Al término de su vigencia se prorrogará tácitamente por periodos anuales, salvo denuncia expresa por alguna de las partes que habrá de realizarse por escrito en el periodo comprendido dentro de los 2 últimos meses a la fecha de expiración del presente Convenio o cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio, deberá procederse a la constitución de la Comisión Negociadora y al inicio de la negociación del nuevo convenio en el plazo máximo señalado en el artículo 89.2º del Estatuto de los Trabajadores.

Para el caso de que la negociación del nuevo Convenio resultase en un bloqueo definitivo de la misma, las partes expresamente se adhieren y someten a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos que se regulan en la Disposición Adicional Primera del presente convenio, en los términos allí descritos.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo o dictado un laudo arbitral, aquel perderá su vigencia y se aplicará, si los hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, en tanto en cuanto esté vigente el artículo 86.3 último párrafo del Estatuto de los Trabajadores.

El convenio de ámbito superior es el convenio colectivo del sector Comercio del Metal de la provincia de Valencia.

**Artículo 4. Compensación y absorción.**

En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este Convenio.

Las retribuciones que se establecen en el presente convenio tienen carácter de mínimo. Los aumentos concedidos voluntariamente o a cuenta de convenio serán absorbibles y compensables con las mejoras pactadas en el presente Convenio, con la excepción establecida en el párrafo siguiente que será de aplicación de forma exclusiva para los grupos profesionales III y IV.

Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de enero de 2021 únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir del 1 de octubre de 2020.

Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de enero de 2022 únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir del 1 de enero de 2021.

Dicho régimen restringido de compensación y absorción será de aplicación, salvo acuerdo por escrito entre las partes.

Artículo 5. Garantías <<ad personam>>.

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible e inseparable.

2. En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarará contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de los artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente convenio quedará válido y aplicable en la restante parte.

3. En este caso, la Comisión Negociadora del presente Convenio se reunirá en el plazo máximo de 10 días hábiles contados a partir de la decisión judicial o administrativa, y negociará el texto definitivo del Convenio colectivo en un plazo no superior a 30 días naturales computados desde la finalización del plazo anterior.

4. Sin perjuicio de lo anterior, y con el fin de evitar la inseguridad jurídica que tal vacío produce, las condiciones convenidas en el Convenio colectivo de valor normativo continuarán subsistentes transitoriamente.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Dentro de los treinta días siguientes a la firma de este Convenio se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, integrada por un representante legal de los trabajadores y un representante de la empresa. Los representantes podrán ser sustituidos por quienes hubiesen designado, si bien el nombramiento deberá recaer en componentes de la comisión negociadora del Convenio Colectivo. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación y seguimiento del Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.

c) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.

d) Adjudicación y seguimiento de la bolsa de formación.

e) Cualquier otra gestión que la comisión acepte someter a deliberación.

f) Tener conocimiento, en los términos en que la Ley así lo prevea, de los planes de formación de empresa.

La intervención de la Comisión Paritaria será preceptiva como trámite previo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, comprometiéndose las partes a poner en conocimiento de la citada comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos, de carácter general, se planteen durante la vigencia del Convenio, para que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen o nota escrita al respecto.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a quince días laborables para resolver la cuestión suscitada, o, en su caso, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

La Comisión Paritaria se reunirá, en sesión ordinaria, cuatro veces al año para el seguimiento del Convenio. Asimismo, podrá reunirse la Comisión Paritaria en sesión extraordinaria cuantas veces sea necesario a petición de cualquiera de las partes, cuando la importancia del tema así lo requiera, en el término de los quince días siguientes a la fecha de la solicitud de la convocatoria.

Para la resolución de las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria será de aplicación lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio sobre Solución de conflictos extrajudiciales.

## Capítulo II

### Política de Empleo

Artículo 8. Contratación y bajas en la Empresa.

La Empresa pondrá a disposición de la representación legal de los trabajadores la copia básica de los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito.

Asimismo, la Empresa pondrá a disposición de la representación de los trabajadores, los recibos de finiquito cuando termine la relación laboral, en aquellos casos en lo que así sea solicitado por el trabajador.

Artículo 9. Contratos de duración determinada.

a) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

b) Cuando se contrate a una persona trabajadora para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

c) Cuando se trate de sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituto y la causa de sustitución.

Artículo 10. Contratos formativos.

a) El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las Leyes reguladoras del sistema educativo vigente o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de julio, de las Cualificaciones y de la Formación profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con una persona trabajadora con discapacidad, siguientes al término de los correspondientes estudios.

La retribución será la correspondiente al 75% durante el primer año y al 85% durante el segundo año de la estructura retributiva y tablas salariales establecidas en el presente Convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo puesto de trabajo.

En lo no regulado en el presente apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

b) El contrato para la formación y aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

La duración mínima del contrato será de un año y la duración máxima de 3 años.

La retribución será la correspondiente al 75% durante el primer año y al 85% durante el segundo y tercer año de la estructura retributiva y tablas salariales establecidas en el presente convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo puesto de trabajo.

En todo lo no regulado en el presente apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Contrato a tiempo parcial y horas complementarias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, el número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Artículo 12. Período de prueba.

En el momento de la contratación se establecerá un periodo de prueba, durante el cual cualquiera de las dos partes podrá resolver el contrato de trabajo sin preaviso, ni indemnización alguna.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

En toda contratación del personal podrá fijarse, siempre que se pacte por escrito un periodo de prueba cuya duración no podrá exceder de seis meses para el grupo profesional I y II, ni de tres meses para los grupos III y IV, excepto para el personal del grupo V y VI en cuyo caso será de dos semanas.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores concertados por tiempo inferior a 6 meses, la duración máxima del periodo de prueba será de 1 mes.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, el nacimiento de hijo o hija, adopción, acogimiento y guarda con fines de adopción, riesgo durante la lactancia, así como cualquier otra causa de suspensión legal del contrato de trabajo interrumpirá la duración del periodo de prueba.

La Empresa pondrá a disposición de la representación de los trabajadores aquellas bajas que tengan lugar por una no superación del periodo de prueba.

Artículo 13. Preaviso en supuestos de cese voluntario.

Los trabajadores que cesen voluntariamente, una vez superado el período de prueba, deberán comunicarlo por escrito a la empresa con al menos 15 días naturales de antelación para el personal adscrito a los grupos profesionales III y IV. Para el personal adscrito a los grupos profesionales I y II el trabajador deberá conceder un preaviso mínimo de 30 días naturales.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación supondrá la pérdida de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

En los contratos de duración inferior a un año este preaviso será de al menos 10 días.

Si el contrato de duración determinada es superior a un año la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.

Capítulo III

Clasificación Profesional

Artículo 14. Modelo de clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional se elabora fundamentalmente atendiendo a los criterios previstos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Todos los trabajadores afectados por este convenio serán adscritos a un grupo profesional y a un puesto de trabajo; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajo.

A estos efectos, se entenderá por:

- Grupo profesional: La unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación. La pertenencia a un Grupo Profesional faculta a los trabajadores para el desempeño de una tipología de puestos. El Grupo Profesional constituye el espacio clasificatorio dentro del cual se articula el desarrollo profesional, así como la polivalencia, la movilidad funcional y la flexibilidad en el trabajo.

- Puesto de Trabajo: Cada uno de los puestos de trabajo distintos y pertenecientes a un Grupo Profesional, dentro del cual el desarrollo se adquiere fundamentalmente, aunque no exclusivamente, por la incorporación de nuevos conocimientos, la experiencia y el ámbito de la gestión de la cual se responsabiliza.

El encuadramiento del personal a cada Grupo Profesional y puesto de trabajo se realizará teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, la tipología de las funciones que se realizan y el contenido organizativo del puesto de trabajo.

Las funciones por desarrollar por cada puesto no son limitativas de otras funciones que pudiera encomendarse a los trabajadores siempre respetando los límites respectivos a su formación y dignidad profesional.

El sistema de clasificación profesional se articula mediante los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo Profesional I

La formación requerida para este grupo profesional I es de Titulación universitaria de grado + máster, licenciatura, ingeniería superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional

En este Grupo profesional se encuadran los siguientes Puestos de Trabajo:

1. Jefe de Área Organizativa. Las principales actividades serán:

- a. Dirigir y coordinar su área de organizativa integrada en cada departamento de la Compañía.
- b. Supervisar y controlar los resultados de su área organizativa asignada y de gestionar los recursos disponibles para el desarrollo del Área Organizativa.

2. Jefe de Servicio. Las principales actividades serán:

- a. Coordinación y supervisión de todas las actividades operativas y administrativas derivadas de la gestión de los equipos en el centro de servicio.
- b. Planificación horaria de la operativa.
- c. Administración y control de gastos y recursos derivados de la operativa diaria.
- d. Supervisión telemática del estado de la flota.
- e. Diagnóstico remoto de las motos en la calle.
- f. Gestión documental de multas, registros, siniestros y otros.

3. Responsable de flota. Las principales actividades serán:

- a. Diagnóstico remoto de las motos en la calle.
- b. Supervisión telemática del estado de la flota.
- c. Coordinación y supervisión del equipo de Jockeys.

4. Especialista de operaciones. Las principales actividades serán:

- a. Supervisión de la cadena de suministro de componentes y consumibles, así como del stock disponible.
- b. Soporte al jefe de servicio en todas las actividades operativas y administrativas derivadas de la gestión de los equipos en el centro de servicio.
- c. Gestión documental de multas, registros, siniestros y otros.
- d. Gestión de garantías de los recambios y piezas defectuosas.
- e. Mismas funciones que un Swapper cuando las necesidades del servicio lo requieran.

Grupo profesional II

La formación académica mínima requerida para este grupo profesional II, es de titulación universitaria de grado, diplomatura o ingenierías técnicas o conocimientos equivalente equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada.

En este Grupo Profesional se encuadran los siguientes Puestos de Trabajo:

1. Jefe de Taller. Las principales actividades serán:

- a. Coordinación y supervisión del equipo de mecánicos del centro de servicio.
- b. Coordinación de la recogida de motos.
- c. Supervisión de los recursos y herramientas disponibles.
- d. Formación de nuevos mecánicos.
- e. Reparación, mantenimiento, revisión y puesta a punto de los vehículos de la flota.
- f. Puesta a punto de los vehículos en la calle.
- g. Soporte a la supervisión del estado de la flota.
- h. Lanzamiento de motos de vuelta al servicio en la calle
- i. Peritaje de motos accidentadas.
- j. Soporte al especialista de operaciones en el control de stock de recambios y consumibles de taller.

2. Jefe de Turno (Shift Manager). Las principales actividades serán:

- a. Coordinación y supervisión remota del equipo de Swappers asignado a su turno.
- b. Supervisión de vehículos de flota interna, así como de los recursos y herramientas disponibles.
- c. Gestión y supervisión del parque de recarga de baterías
- d. Formación de nuevos Swappers.
- e. Mismas funciones que un Swapper Senior cuando las necesidades del servicio lo requieran

3. Responsable administrativo. Las principales actividades del responsable administrativo consistirán en dar soporte al Jefe de Área Organizativa en todas las actividades derivadas de la gestión diaria de las responsabilidades asignadas a su área organizativa o experiencia profesional equivalente.

Grupo Profesional III

La formación académica mínima requerida para este grupo profesional III, es de titulación de ciclo formativo de grado superior, certificado de profesionalidad nivel III, bachiller o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

1. Mecánico. Las principales actividades consistirán en:

- a. Reparación, mantenimiento, revisión y puesta a punto de los vehículos de la flota.
- b. Lanzamiento de motos de vuelta al servicio.
- c. Soporte a la operativa de recogida de motos.

2. Administrativo (Administrative Assistant). Las principales actividades del administrativo consistirán en

- a. Soporte al jefe de servicio en todas las actividades administrativas derivadas de la gestión de la flota y los equipos asignados al centro de servicio.
- b. Gestión de procesos de contratación.
- c. Gestión documental de multas, registros, siniestros y otros.

Para este puesto no se requiere formación o experiencia profesional específica previa.

3. Jockey. Las principales actividades consistirán en:

- a. Puesta a punto de los vehículos de la flota en la calle.
- b. Asistencia técnica a clientes.
- c. Soporte a la supervisión del estado de la flota.

Al Jockey no se le exige una formación académica mínima, siendo imprescindible que ostente una experiencia previa mínima de 3 meses dentro de la operativa de la Empresa.

4. Swapper Senior. Las principales actividades consistirán en:

- a. Todas las funciones del Swapper.
- b. Soporte al jefe de turno en la gestión del parque de recarga de baterías.
- c. Soporte a la formación de nuevos Swappers.
- d. Supervisión de vehículos de flota interna, así como de los recursos y herramientas disponibles.
- e. Soporte a la supervisión del estado de la flota.

Para esta categoría no será necesaria titulación previa al no necesitar unos conocimientos técnicos para desarrollar su trabajo

Grupo profesional IV

La formación académica mínima requerida para este grupo profesional IV, es de estudios de titulación de ciclo formativo de grado medio, certificado de profesionalidad nivel II o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión

En este Grupo Profesional se encuadran los siguientes Puestos de Trabajo:

1. Auxiliar Mecánico. Las principales actividades consistirán en:

- a. Recepción y preparación de vehículos para su reparación, mantenimiento, revisión y puesta a punto por el equipo de mecánicos.
- b. Lanzamiento de motos de vuelta al servicio en la calle.
- c. Soporte a la operativa de recogida de motos.

2. Swapper. Las principales actividades consistirán en:

- a. Cambio de baterías, puesta a punto y limpieza de los vehículos de la flota en la calle.
- b. Soporte al jefe de turno en la gestión del parque de recarga de baterías.
- c. Soporte a la supervisión del estado de la flota.
- d. Recogida y traslado de motos de la calle al centro de servicio.
- e. Lanzamiento de motos de vuelta al servicio en la calle.
- f. Reubicar motos en la calle.
- g. Puesta a punto de los vehículos y accesorios de la flota en la calle o en el local.
- h. Asistencia técnica a clientes.

3. Recolector. Las principales actividades consistirán en:

- a. Recogida y traslado de motos de la calle al centro de servicio.
- b. Lanzamiento de motos de vuelta al servicio en la calle.

#### Grupo profesional V

La formación académica mínima requerida para este grupo profesional V, es de estudios de titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente

1. Empaquetador de 18 años en adelante Las principales actividades consistirán en:

- a. Tareas manuales.
- b. Empaquetado y entrega de producto.
- c. Atención de devoluciones o cambio, tramitación de pedidos.

#### Grupo profesional VI

La formación académica mínima requerida para este grupo profesional VI, es de estudios titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

1. Aprendiz Las principales actividades consistirán en:

- a. Adquisición de conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

2. Contratos de formación primer año Las principales actividades consistirán en:

- a. Realizar la formación necesaria indicada por la dirección de la empresa en el caso del contrato de formación de primer año.

3. Contratos de formación segundo año. Las principales actividades consistirán en:

- a. Realizar la formación necesaria indicada por la dirección de la empresa en el caso del contrato de formación de segundo año.

#### Capítulo IV

##### Retribuciones

##### Artículo 15. Remuneración anual.

La retribución establecida en este convenio colectivo estará compuesta por los siguientes conceptos:

- a) Sueldo base en función del puesto de trabajo del trabajador.
- b) Pagas extraordinarias: La plantilla tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias, la de junio que se abonará el 30/06 y la diciembre 22/12, pagas extraordinarias que serán prorrateadas en 12 mensualidades.
- c) Complemento personal de antigüedad. Consistirá en los porcentajes sobre el sueldo base que a continuación se relacionan: Cada 4 años, un 4% sobre el salario base fijado en las tablas del Convenio.

El devengo de los complementos personales de antigüedad, cuatrienios, se producirá desde el día primero del mes natural siguiente al de su vencimiento.

##### Artículo 16. Plus de Asistencia.

Al respecto se determina que el personal adscrito a los grupos profesionales III y IV tendrá derecho a este plus de asistencia mensual por importe de ciento veinte (120) euros, siempre y cuando haya prestado sus servicios de forma efectiva todos los días laborales fijados en su calendario individual mensual. En caso de coincidir el periodo vacacional en el mes trabajado, el personal percibirá la parte proporcional del plus de asistencia en función de los días trabajados.

##### Artículo 17. Precio salario hora ordinaria.

A la hora de determinar el cálculo de los pluses que devenguen los trabajadores se tendrá en cuenta como referencia el precio de la "hora ordinaria", que resulte del siguiente cálculo:

Hora ordinaria = salario anual/jornada anual

##### Artículo 18. Plus de nocturnidad.

Salvo que el salario haya sido fijado teniendo en cuenta el carácter nocturno del puesto de trabajo, el empleado que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas percibirá, en concepto de plus de nocturnidad, un recargo del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

##### Artículo 19. Festivos.

El personal que en su contrato se estipule que el trabajo en domingo y festivo forma parte de la distribución de su jornada anual tendrá derecho a disfrutar de tiempo de descanso equivalente, como compensación.

El personal que en su contrato no se estipule que el trabajo en domingo o festivo forma parte de la distribución de su jornada anual tendrá derecho a un incremento de un 30% sobre el valor de la hora ordinaria, más un día libre por cada domingo o festivo trabajado, siempre que este mes no coincida con un periodo de ventas importante, no teniendo pues estas horas trabajadas consideración de horas extraordinarias.

Adicionalmente, se establecen 2 superfestivos anuales: el día 25 de diciembre y 1 de enero.

El personal que preste sus servicios en las siguientes franjas horarias, además del descanso equivalente, tendrá derecho a un recargo equivalente al 100% del valor de la hora ordinaria establecida en el convenio colectivo, en forma de remuneración o descanso equivalente, por cada hora de las comprendidas en dichas franjas:

- 20:00 a 23:59 horas del día 24 de diciembre.
- 00:00 a 23:59 horas del día 25 de diciembre.
- 20:00 a 23:59 horas del día 31 de diciembre.
- 00:00 a 23:59 horas del día 1 de enero.

#### Artículo 20. Retribución de la hora extraordinaria.

En el caso de la realización de horas extraordinarias a petición de la empresa, éstas serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

No obstante lo apuntado anteriormente, la empresa podrá optar por retribuir las horas extras en un recargo del 50% sobre valor de la hora ordinaria.

Se entenderá por horas extraordinarias no consideradas como de fuerza mayor, aquéllas que debieran efectuarse para atender pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios en los turnos y cualesquiera otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el artículo 35.3 del E.T. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en situación de desempleo.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

#### Artículo 21. Cláusula de revisión salarial.

Para el año 2021, todos los conceptos retributivos del convenio tendrán un incremento del 2 por ciento (2,00%) sobre los vigentes a 31 de diciembre del año anterior.

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC) registrara a 31 de diciembre de 2021 respecto a 31 de diciembre del año anterior, un incremento superior al 2 por ciento (2,00%), se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, aplicando a la tabla salarial vigente a 31 de diciembre del año anterior la diferencia entre el 2,00% y el porcentaje efectivamente registrado por el IPC en dicho periodo. En tal supuesto, la Comisión Paritaria del convenio procederá a elaborar la tabla salarial definitiva del año 2021, incrementando la tabla salarial inicial de dicho año en el importe de la revisión. El resultado de la revisión salarial, que tendrá efectividad de 1 de enero de 2021, se abonará durante el primer trimestre del año 2022. Si la variación del IPC fuera negativa no se procederá a revisar los salarios.

Para el año 2022, todos los conceptos retributivos del convenio tendrán un incremento del 2 por ciento (2,00%) sobre los vigentes a 31 de diciembre del año anterior.

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC) registrara a 31 de diciembre de 2022 respecto a 31 de diciembre del año anterior, un incremento superior al 2 por ciento (2,00%), se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, aplicando a la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2021 la diferencia entre el 2,00% y el porcentaje efectivamente registrado por el IPC en dicho periodo. En tal supuesto, la Comisión Paritaria del convenio procederá a elaborar la tabla salarial definitiva del año 2022, incrementando la tabla salarial inicial de dicho año en el importe de la revisión. El resultado de la revisión salarial, que tendrá efectividad de 1 de enero de 2022, se abonará durante el primer trimestre del año 2023. Si la variación del IPC fuera negativa no se procederá a revisar los salarios.

#### Artículo 22. Inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo.

Por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo el desarrollo de un periodo de consultas.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo en la empresa.

El acuerdo deberá de ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

En el caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Valencia.

El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional de Valencia vigente en cada momento.

Se debe puntualizar que las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a lo dispuesto en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana ( DOCV 09/11/2017)

### Capítulo V

#### Ordenación del tiempo de trabajo

#### Artículo 23. Jornada y horario de trabajo.

1) La jornada de trabajo máxima anual será de mil setecientos cincuenta y siete (1.757) horas anuales de trabajo efectivo, sin que la jornada ordinaria pueda rebasar las diez horas diarias de trabajo efectivo. La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual.

A fin de adecuar la prestación de servicios de los trabajadores a la demanda de trabajo existente en cada momento, la empresa podrá distribuir la jornada del personal de manera irregular a lo largo del año de conformidad con la legislación laboral vigente en cada momento, con sujeción, en todo caso al descanso mínimo diario previstos legalmente. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

En caso de que se procediera a una distribución irregular a lo largo del año, la empresa informará con una antelación de cinco días del calendario mensual al trabajador y la Representación de los Trabajadores. El personal en situación de reducción de jornada por guarda legal al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores podrá quedar excluido de la distribución irregular de la jornada.

3) En los casos en los que la jornada laboral sea una jornada continuada, los trabajadores tendrán un periodo de descanso de 30 minutos; periodo que no computa como tiempo de trabajo efectivo.

4) Anualmente será elaborado por la empresa el calendario laboral para el año. Dicho calendario será expuesto en un lugar visible en cada centro de trabajo.

5) 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.

6) Se establece la siguiente distribución de la jornada:

6.1 Jornada laboral de 6 días laborales y 3 días de descanso;

6.2 Jornada Laboral de 5 días laborables y 2 días de descanso.

#### Capítulo VI

Licencias, vacaciones y permisos

#### Artículo 24. Permisos retribuidos.

Los trabajadores y trabajadoras afectados al presente Convenio tendrán derecho a las licencias retribuidas siguientes, siempre que se justifique debidamente:

a) 3 días, en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el 1º grado de consanguinidad o afinidad.

b) 2 días, en caso de accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.

c) Se ampliará en dos días más en caso de desplazamiento a más de 60 kilómetros del centro de trabajo.

Solo en el caso de que la enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento, se produjesen en sábado, domingo o festivo, el permiso retribuido se ampliará en un día laborable, que en el caso de la hospitalización podrá disfrutarse mientras dure la misma.

b) Únicamente aquellas personas trabajadoras que no tengan carencias suficientes para acceder a la prestación por nacimiento para progenitor distinto de la madre biológica y así lo acrediten ante la dirección de la empresa, disfrutaran de 3 días en caso de nacimiento de hijo, hija que serán prorrogados en tres días más en caso de que se produjesen complicaciones médicas o de índole familiar derivadas del parto.

c) Un día natural, en caso de matrimonio de hijos e hijas o de hermanas y hermanos, cuando coincida con día laborable.

d) Un día natural para el caso de traslado de domicilio.

e) Dieciséis días naturales, en caso de matrimonio. A petición de la persona interesada, los dieciséis días podrán repartirse entre las fechas inmediatamente anteriores y posteriores a la celebración del matrimonio. Esta licencia se extenderá a las parejas de hecho, desde el momento en que se inscriban como tales en el registro establecido al efecto.

f) Hasta cinco días, por causa justificada de fuerza mayor.

g) Hasta 15 horas retribuidas anuales para exámenes, cuando los estudios traten de temas comerciales relacionados con la actividad de la empresa.

h) Las mujeres trabajadoras, tendrán derecho a permiso retribuido, para acudir a un reconocimiento ginecológico anual, de los médicos de la Seguridad Social, y por el tiempo de duración de la consulta.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) Permisos por lactancia de menor hasta nueve meses. En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor y hasta que cumpla los nueve meses, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de jornada en media hora a la entrada o a la salida del trabajo o bien acumularlo en jornadas completas, computándose este tiempo a razón de una hora cada día laborable hasta que el menor cumpla los nueve meses; siendo el cómputo de días a acumular el que resulte en cada caso.

En caso que ambos progenitores trabajen, este derecho solo podrá ser ejercido por uno de ellos.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La duración del permiso en sus tres modalidades (ausencia, reducción de jornada o acumulación) se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. del ET.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

m). Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

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

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta

que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

ñ). La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

o). Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 25. Licencias no retribuidas.

En caso de enfermedad de una hija o hijo, y cuando trabajen ambos padres, tendrán derecho hasta tres días de permiso no retribuido, pudiendo optar al mismo uno solo de ellos. Asimismo se podrán solicitar hasta tres días de permiso no retribuido por motivo de la insuficiencia o prolongación que dan derecho a los permisos contemplados en el art. 24 a) de este convenio.

El personal que así lo solicite, con justificación de la causa, podrán disfrutar de un permiso no retribuido de siete días al año para realizar los trámites de adopción o acogimiento de un menor, ampliables en tres días más no retribuidos en los casos de adopción internacional.

Sin perjuicio de lo que la legislación vigente en cada momento regule sobre esta materia, aquellos trabajadores y trabajadoras que, de acuerdo con la empresa, se matriculen en un centro oficial o reconocido por el Ministerio, a fin de seguir estudios de E.S.O., carrera universitaria o similares, gozarán de los mismos derechos que los expuestos en el apartado primero del artículo 27 de este convenio, siempre que las horas lectivas coincidan con la jornada de trabajo. En general, la empresa podrá otorgar cualquier otra licencia no retribuida, previa solicitud por escrito y justificada en la medida de lo posible con una antelación mínima de 48 horas al inicio de la licencia solicitada y, tras el permiso, la empresa podrá pedir justificante del empleo de dicho permiso.

Artículo 26. Vacaciones.

1) Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo tendrán derecho a disfrutar, en todos los casos, de 23 días laborables de vacaciones al año.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre Junio y Septiembre, ambos inclusive. Si se disfrutaren fuera de este período, por necesidades organizativas de la empresa y a requerimiento de ésta, el trabajador o trabajadora podrá optar entre disfrutar un día más de vacaciones o percibir la cuantía estipulada en las tablas salariales para cada año de vigencia como Bolsa de Vacaciones, que se abonará aún en el caso de que sólo parte de vacaciones, se disfruten fuera de dicho periodo.

2) Normas generales del disfrute de vacaciones en la Empresa:

1. Las vacaciones anuales no se compensarán en metálico salvo exigencia legal.

2. El número de días a disfrutar será proporcional a los meses trabajados en la Compañía.

3. El período vacacional se corresponderá con el año natural, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, disfrutándose por turnos organizados en cada centro de trabajo de forma que garanticen la continuidad del servicio y la atención al cliente.

4. La dirección de la empresa podrá restringir el periodo vacacional en aquellos periodos de trabajo que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa. Se entiende como periodos de mayor actividad, los meses de abril, mayo, junio y julio. La restricción consistirá en limitar el número máximo de trabajadores que podrán disfrutar de vacaciones en periodos de mayor actividad y establecer un sistema rotación de personal para resolver discrepancias en la elección del periodo vacacional.

5. El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses, como mínimo, en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal. Este cuadro será confeccionado por el sistema de rotación teniendo como base el calendario de vacaciones del año anterior.

6. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Capítulo VII

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 27. Excedencias.

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

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

El personal en situación de excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La empresa concederá preceptivamente la excedencia voluntaria por un período no superior a un año cuando medien fundamentos serios debidamente justificados de orden familiar, terminación de estudios, etc.; se perderá el derecho al reingreso en la empresa si no fuese solicitado por la persona interesada antes de expirar el plazo que le fue concedido.

3.- Las y los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos e hijas darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando la madre y el padre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

Las trabajadoras, en el supuesto de maternidad, podrán solicitar la excedencia con reingreso automático a la finalización de la misma, por un período máximo de tres años. Las empresas podrán realizar contratos temporales que finalizarán al reincorporarse la trabajadora con excedencia.

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

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

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

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

5.- Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa el personal que ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

6. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

#### Artículo 28. Suspensión del permiso de conducción.

Cuando a un trabajador le fuese suspendido el permiso de conducción, tal hecho producirá los siguientes efectos:

1. Si existiera un puesto de trabajo al que pudiera destinarse provisionalmente al trabajador, la empresa se lo ofrecerá, pudiendo éste aceptarlo o rechazarlo.

2. Si lo acepta, el trabajador podrá cubrir el puesto de trabajo vacante durante un periodo de noventa días (90). Transcurrido este tiempo, la empresa no tendrá ninguna obligación de mantener el trabajador en la plantilla si este no ha recuperado el permiso de conducir.

Si no lo acepta el contrato quedará suspendido desde el momento de la indicada suspensión del permiso de conducción hasta un máximo de noventa días (90), cesando la obligación de abonar salario y de cotización a la Seguridad Social.

3. Estas situaciones tendrán una duración máxima de noventa días (90), a contar desde el primer día de suspensión del permiso. Llegado el día noventa y uno se extinguirá definitivamente el contrato, por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

Será también causa de extinción del contrato, la concurrencia en dos ocasiones, dentro de un plazo de 6 meses, de la causa de suspensión contractual apuntada en este artículo.

4. Si antes de transcurrir dicho plazo, es decir 90 días, el trabajador recupere su permiso de conducción, cesará la situación de suspensión o de trabajo alternativo, volviendo a realizar las funciones propias de su puesto de trabajo.

5. Si la suspensión fuese como consecuencia de hecho ajeno a la prestación del trabajo, operará tan solo la suspensión contractual por el máximo indicado, sin que exista obligación empresarial de ofrecer puesto de trabajo alternativo.

6. Dicha previsión no será de aplicación cuando se cumplan uno o más de los siguientes agravantes:

- La retirada del permiso de conducir haya sido debida a la conducción declarada manifiestamente temeraria por la autoridad judicial o bajo los efectos del alcohol o de las drogas;

- Se hayan producido 2 o más casos de infracciones muy graves recogidos en el artículo 77 del Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial.

En estos casos, la Empresa tendrá derecho a extinguir la relación laboral que le unía con el trabajador, por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

7.- El personal estará obligado a comunicar por escrito a su jefe inmediato la retirada del carnet de conducir en cualquier circunstancia.

8.- Asimismo, la Empresa podrá solicitar periódicamente que cada Empleado en el desempeño de sus funciones conduzca un vehículo de empresa, aporte la documentación correspondiente, que refleje los puntos del permiso de conducir a la fecha actual, y el Empleado se compromete a entregar dicha documentación cuando así fuese requerido para ello.

#### Capítulo VIII

#### Promoción profesional y formación laboral

#### Artículo 29. Promoción profesional.

Se entiende por promoción profesional el ascenso de nivel de responsabilidad dentro de un puesto tipo, o bien el ascenso a un puesto tipo de superior contenido funcional según el sistema de clasificación vigente.

La promoción profesional dentro de la Empresa se realizará mediante el oportuno proceso de selección, el cual tomará como referencia, entre otros, los siguientes aspectos:

- Antigüedad en la Compañía;
- Titulación adecuada;
- Aptitud profesional;
- Conocimiento del puesto de trabajo;
- Adecuación al perfil de este;
- Haber desempeñado satisfactoriamente, a juicio de la Dirección, las funciones con anterioridad;
- Participación y cualificación en cursos de formación;
- Superar las pruebas que a tal efecto pueda establecer la Dirección.

#### Capítulo IX

##### Seguridad y salud en el trabajo

#### Artículo 30. Seguridad y Salud en el Trabajo.

En los aspectos relativos a seguridad y salud en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y disposiciones de desarrollo, vigentes en cada momento, a las que se someten tanto la Empresa como todos los trabajadores que la integran.

Para la aplicación y ejercicio de los derechos sobre consulta y participación de los trabajadores que consagran los artículos 33 y 34 de la Ley 31/1995, los trabajadores elegirán a sus representantes. A tal fin, los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa elegirán por y de entre ellos mismos a los Delegados de Prevención y a quienes vayan a componer los Comités de Seguridad y Salud.

El número de representantes de los trabajadores a elegir se determinará conforme a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/1995.

En su integridad, cada Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por igual número de representantes de los trabajadores que de representantes de la empresa, siendo estos últimos designados por esta.

Las competencias, facultades y obligaciones propias de estos delegados y comités, tendrán como misiones principales, las de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos, consulta, fomento y promoción de la cooperación de los trabajadores en la materia de referencia y colaboración con la Empresa en la mejora de la acción preventiva.

Los delegados de prevención deberán comunicar fehacientemente a la Empresa su condición de tales, en cuanto se produzca la elección, a los efectos de comunicación de su nombramiento a la Autoridad Laboral competente en cada ámbito territorial.

Todos los cambios producidos en la composición de un Comité de Seguridad y Salud requerirán, para ser efectivos, del levantamiento de un acta firmada por todos los miembros del comité que recoja tal circunstancia. La Empresa deberá recibir copia del acta una vez firmada.

Equipos de protección individual: En atención a los riesgos inherentes al desarrollo de determinadas tareas, será preceptivo e ineludible el uso por los trabajadores, que las desarrollen, de equipos de protección individual, los cuales serán entregados a los mismos por la Empresa junto con el uniforme de trabajo reglamentario.

El personal de la Compañía deberá utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados para la realización de las citadas tareas, de acuerdo con las instrucciones recibidas por parte de la Empresa, sin que quepa su abandono o su puesta fuera de funcionamiento.

En los casos en que el trabajador advierta defectos o disfunciones en el uso de los equipos de protección o cuando los mismos se encuentren deteriorados o reducida su eficacia, deberán comunicar de inmediato este hecho a su superior a efectos de poder proceder a su reposición por la Empresa.

La Empresa dispondrá de aquellos equipos de protección que se ajusten a lo establecido en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual. De este modo, seleccionará aquellos equipos que provean de una protección eficaz a los trabajadores, sin ocasionar molestias y sin que en ningún caso anulen la comodidad de su uso, que pudiera generar por sí mismos riesgos adicionales.

Asimismo, los Delegados de Prevención de cada centro colaborarán con la Empresa en la vigilancia y seguimiento del correcto uso de los mencionados equipos por los trabajadores.

En todo caso, en materia de elección, uso, mantenimiento, formación e información, en torno a los equipos de protección personal será de aplicación lo establecido en el procedimiento interno.

#### Artículo 31. Uniformidad.

Siendo preceptivo que tanto el personal que lleva a cabo su actividad frente a los clientes como los que realizan su trabajo en talleres, vistán los uniformes corporativos o característicos de la Empresa, de acuerdo con el procedimiento interno de la Compañía, la misma les facilitará, sin cargo alguno, las distintas prendas (incluido calzado) que, según la climatología del lugar y el tipo de actividad, pueden integrarlas.

La Empresa efectuará oportunamente la distribución y el control de las prendas distribuidas, así como sus recambios en cada temporada del año de acuerdo con la política interna de la Empresa. Durante la vigencia del convenio, la empresa deberá poner disposición del personal adscrito a los Grupos Profesionales III y IV de un equipamiento mínimo de 4 camisetas, 2 pantalones cada seis meses y un par de zapatos de seguridad cada año.

El personal deberá utilizar su correspondiente uniforme en todo momento en el desempeño de su labor, debiendo conservar dicho uniforme en las debidas condiciones de pulcritud, sobre todo en aquellos casos en que el trato directo con los clientes confiere a este punto especial importancia, sin que puedan introducirse modificaciones en su corte, adorno o diseño ni combinaciones en el uso de las distintas prendas, que deberán ir provistas en todo caso de las insignias, distintivos e identificaciones establecidas por la Empresa a tal efecto.

#### Capítulo X

##### Beneficios sociales

#### Artículo 32. Incapacidad Temporal.

En caso de baja en el trabajo derivada de enfermedad común, la empresa abonará al interesado, a partir del cuarto día de la baja, un complemento a su cargo. Dicho complemento será del 25 por ciento del promedio del importe que en los doce meses naturales inmediatos a la baja haya tenido la Base de Cotización por contingencias comunes a la Seguridad Social del interesado, con el tope máximo de dieciocho meses.

En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el afectado percibirá un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario mensual inmediatamente anterior a la baja durante un plazo máximo de 12 meses.

Artículo 33. Alquiler de ciclomotores y vehículos de la flota Cooltra.

Todos los Empleados afectados por este Convenio Colectivo que alquilen vehículos de la flota Cooltra disfrutarán de un descuento del 50% sobre el precio de tarifa del momento en que realicen el alquiler.

Artículo 34. Uso de servicios de Ecooltra.

Todos los Empleados afectados por este Convenio Colectivo que utilicen la aplicación móvil de servicio de Motosharing tendrán derecho a un 50% de descuento sobre el precio de tarifa al momento que utilicen la aplicación móvil.

Artículo 35. Asistencia jurídica.

La Empresa proporcionará asistencia jurídica a sus trabajadores, en los casos, circunstancias y condiciones especificados a continuación:

A) Cuando el trabajador haya sufrido un accidente:

1. Dentro de la jornada de trabajo, y,
2. Conduciendo un vehículo de empresa en acto de servicio, y,
3. No se haya declarado culpable y causante del accidente.

B) Cuando, como consecuencia del accidente:

1. El trabajador haya sufrido lesiones permanentes invalidantes o no invalidantes de las catalogadas en el baremo del anexo de la Orden Ministerial de 15 de abril de 1.969 en su redacción vigente.
2. Dándose la precedente circunstancia A 3), sea jurídicamente viable la reclamación de daños y perjuicios al tercero que hubiese sido declarado culpable del accidente, por causa de responsabilidad penal y/o civil imputable al mismo.

C) La asistencia jurídica de la Empresa al trabajador de que se trate, en los casos y circunstancias recogidos en los supuestos A) y B), tendrá lugar:

1. Sin cargo alguno para el trabajador.
2. Por el abogado que la Empresa designe a tal efecto.
3. Cuando el abogado designado por la Empresa considere que existen posibilidades racionales de que la reclamación del trabajador contra el tercero causante del accidente es susceptible de prosperar, teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes y la solvencia del tercero en cuestión.

D) Asimismo, se proporcionará asistencia jurídica al trabajador en caso de reclamación judicial de un tercero a un trabajador derivada del desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.

La asistencia jurídica de la Empresa al trabajador de que se trate en este caso tendrá lugar:

1. Sin cargo alguno para el trabajador.
2. Por el abogado que la Empresa designe a tal efecto.
3. Cuando el abogado designado por la Empresa considere que existen pruebas racionales de que la causa prospere, atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso.

## Capítulo XI

### Régimen disciplinario

Artículo 36. Principios de Ordenación.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores y trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 37. Graduación de las faltas.

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

#### Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio, siempre que tenga relevancia en el ámbito laboral.
5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

#### Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

10. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que repercutiera negativamente en el trabajo.

Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores jerárquicos o a sus familiares, así como a los compañeros y compañeras y personas subordinadas.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. - Acoso Moral: Toda conducta que suponga una situación de hostigamiento hacia el empleado o empleada, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica.
12. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para esta.
13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
14. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, y que repercuta negativamente en el mismo.
15. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 38. Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 39. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición Adicional Primera. Solución de conflictos extrajudiciales

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse (artículos 40, 41 y 82.3 del ET), tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Valencia para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Órgano a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Se debe puntualizar que las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a lo dispuesto en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana ( DOCV 09/11/2017)

El Acuerdo se suscribe al amparo de lo dispuesto en los Títulos I y III del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 6 y 7 de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en los artículos 2 h), 63, 65. 3 y 4, 68, 156.1 y 236, entre otros, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Al versar sobre una materia concreta, cual es la solución autónoma de conflictos laborales, constituye uno de los acuerdos previstos en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. Será obligatorio acudir a los procedimientos de solución de conflictos en los términos previstos en el Acuerdo. Sin perjuicio de la eficacia general y directa del Acuerdo, las organizaciones firmantes se comprometen a difundir el mismo y promover la inclusión de cláusulas de expreso sometimiento en los textos de los convenios colectivos que se firmen en el ámbito de aplicación del Acuerdo, y ello sin perjuicio del eventual establecimiento de otros sistemas propios de solución de conflictos que puedan constituirse en los ámbitos sectoriales, de empresa o grupos de empresas, al amparo de lo dispuesto en el vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, además de las funciones de intervención en los conflictos de intereses que le sean propios, actúa como órgano de conciliación y mediación a los efectos de los artículos 63 y 156 de Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, conforme a las previsiones y límites contenidos en el presente Acuerdo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET, habrán de someterse obligatoriamente al procedimiento de mediación y, en su caso, al procedimiento de arbitraje voluntario previstos en este Acuerdo, los conflictos derivados de la falta de acuerdo en el periodo de consultas

en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos; con sometimiento previo a la comisión paritaria del convenio colectivo que sea de aplicación.

Disposición Adicional Segunda. Normativa subsidiaria

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo, será de aplicación lo previsto en Convenio Colectivo del Comercio del Metal de la Provincia de Valencia y el Estatuto de los Trabajadores (Texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y demás normativa aplicable.

Anexo I: tabla salarial años 2020, 2021 y 2022

Categoría	Puestos	2020	2021	2022
Grupo profesional I	Jefe de Área Organizativa	20.800	21.216	21.640
	Jefe de Servicio	20.000	20.400	20.808
	Responsable de flota	18.400	18.768	19.143
Grupo profesional II	Jefe de Taller	18.200	18.564	18.935
	Jefe de Turno (Shift Manager)	17.200	17.544	17.895
	Especialista de operaciones	17.200	17.544	17.895
	Responsable administrativo	17.000	17.340	17.687
Grupo profesional III	Mecánico	16.200	16.524	16.854
	Administrativo	15.000	15.300	15.606
	Swapper Senior	15.250	15.555	15.866
	Jockey	15.000	15.300	15.606
Grupo profesional IV	Auxiliar Mecánico	14.000	14.280	14.566
	Swapper	13.300	13.566	13.837
	Recolector	13.300	13.566	13.837
Grupo profesional V				
	Empaquetador de + 18 años.	13.300	13.400	13.500
Grupo profesional VI				
	Aprendiz	SMI	SMI	SMI
	Cto formación 1ER año	75% convenio	75% convenio	75%convenio
	Cto formación 2º año	85% convenio	85% convenio	85% convenio