

**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 Talento
y Experiencia, SL (CEE) (Código: 46100261012015).*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de València, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Talento y Experiencia, SL (CEE).

Vista la solicitud de inscripción del convenio señalado anteriormente, cuyo texto final fue suscrito el día 8 de octubre 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, 21 de diciembre de 2021.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.

**III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TALENTO Y
EXPERIENCIA, SLU (CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO)**

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo de empresa ha sido negociado y suscrito por las partes legitimadas, de acuerdo con lo dispuesto en el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, trayendo como resultado un nuevo convenio que mejora las condiciones previstas en el anterior convenio colectivo de empresa, y que respeta con carácter mínimo y, en determinadas materias, mejora, lo dispuesto en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

CAPÍTULO I – CLÁUSULAS PRELIMINARES Y ÁMBITOS

Artículo 1.- Partes signatarias.

Son partes signatarias del presente convenio, en representación de la empresa, el consejero delegado de la empresa, la directora de RR.HH y el director de producción, y, en representación de las personas trabajadoras, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, miembros del comité de empresa.

Artículo 2.- Cláusula sobre género.

En la redacción de presente convenio colectivo, se ha cuidado de emplear un lenguaje inclusivo desde la perspectiva de género, favoreciendo así el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, en consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El uso del género neutro que ocasionalmente pueda producirse, se considerará realizado en términos genéricos, integrando tanto a hombres como a mujeres en igualdad de condiciones y consideración.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo es de aplicación en la empresa Talento y Experiencia, S.L.U (CEE) en sus dos centros de trabajo de las localidades de Almussafes y Meliana, siendo de aplicación también a los trabajadores contratados en dichos centros que sean desplazados a centros o enclaves laborales de empresas clientes.

Artículo 4.- Ámbito funcional y personal.

El ámbito funcional y personal se circunscribe a la actividad propia de un Centro Especial de Empleo, con prestación de servicios en los centros de trabajo de la empresa o en distintos centros de trabajo de las empresas clientes a los que son desplazadas las personas trabajadoras, mediante la constitución o no de enclaves laborales; afectando a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa.

Artículo 5.- Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. No obstante, las condiciones económicas entrarán en vigor el 1 de enero de 2020, retro trayéndose sus efectos a dicha fecha y devengándose los atrasos correspondientes.

El presente convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2023, sin perjuicio de lo pactado en cuanto a su prórroga y denuncia.

Artículo 6.- Prórroga y Denuncia.

En caso de no mediar denuncia por alguna de las partes, el presente convenio se prorrogará automáticamente de año en año. Dicha denuncia deberá realizarse con un plazo de antelación de un mes a su vencimiento inicial o prorrogado.

Realizada la denuncia, las partes conformarán la mesa negociadora del nuevo texto en el plazo de un mes desde la misma.

Durante las negociaciones, el presente convenio se mantendrá vigente en tanto no haya un acuerdo en forma de nuevo convenio que lo sustituya.

No obstante a lo indicado en el párrafo anterior, en caso de que durante el primer año de negociación del nuevo convenio no se alcance un acuerdo, la empresa actualizará cada año, mientras se prolonguen las negociaciones, la tabla salarial (Anexo I), así como las correspondientes cuantías por antigüedad, con los importes que por tales conceptos salariales se acuerden para cada año en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, regularizando las diferencias que por atrasos se hayan producido. En aquellas categorías profesionales cuyo salario base mensual se ha establecido en un importe superior al previsto para la misma categoría o para categoría asimilada en el Convenio autonómico del sector, verán actualizado dicho concepto de forma que se respete la mayor retribución fijada con respecto al citado convenio sectorial.

Artículo 7.- Globalidad.

El conjunto de derechos y obligaciones pactadas en el presente convenio constituye un todo indivisible, por lo que, en el caso de que parcial o totalmente alguno de sus artículos quedase sin validez, la comisión negociadora procederá a subsanar los defectos observados. En caso de no existir consenso, las partes decidirán sobre su sometimiento a los mecanismos previstos en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV nº 8166 de 09.11.2017).

Artículo 8.- Legislación y derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, y en la demás normativa laboral aplicable, particularmente, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II – POLÍTICA INDUSTRIAL

Artículo 9.- Organización industrial.

Corresponde a la Dirección de la empresa el determinar, dentro de sus facultades empresariales, los aspectos industriales y funcionales de la organización del trabajo, cuidando de forma singular el respeto de los derechos laborales y estableciendo las obligaciones concretas de cada puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de buena fe empresarial y diligencia por parte de los trabajadores y las trabajadoras de su plantilla.

CAPÍTULO III - INGRESOS Y CESES**Artículo 10.- Ingreso al trabajo.**

Las personas trabajadoras que ingresen en la empresa, acreditarán el grado de discapacidad y las limitaciones funcionales que pudieran derivarse de su estado, sometiéndose a los controles necesarios del Servicio de Vigilancia de la Salud, conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones aplicables en la materia.

Artículo 11.- Periodo de prueba.

En materia de periodo de prueba, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

Artículo 12.- Ceses.

De acuerdo con lo dispuesto en el convenio sectorial de referencia, las personas trabajadoras que con carácter voluntario deseen cesar al servicio de la empresa, deberán avisar de forma fehaciente con una antelación de quince días naturales. El incumplimiento de dicho plazo de preaviso conllevará la deducción de la liquidación a favor de la persona trabajadora del importe del salario de tantos días de preaviso incumplido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el convenio sectorial aplicable y en el Estatuto de los Trabajadores, la comunicación de finalización de contrato de duración determinada a las personas trabajadoras, deberá realizarse con un preaviso de 15 días, salvo que no resulte materialmente posible por tratarse de un contrato de interinidad o supuestos análogos justificados objetivamente. El incumplimiento no justificado de este preaviso conllevará una indemnización de 1 día por cada día de preaviso incumplido, a incluir en la liquidación de partes proporcionales devengadas al cese.

Sin perjuicio de lo anterior, de acuerdo con el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, en los contratos de duración determinada de duración superior a un año, la parte que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días. En caso de incumplimiento, la parte no preavisada tendrá derecho a una indemnización equivalente a tantos días como días de preaviso se hayan incumplido.

Artículo 13.- Jubilación parcial anticipada.

Las personas trabajadoras que cumplan los requisitos previstos en el artículo 215.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con aplicación o no de la normativa vigente a 31/12/2012 prevista para las industrias manufactureras (disposición transitoria 4ª.6 LGSS), podrán solicitar a la empresa su acceso a la jubilación parcial anticipada, debiendo formular la petición con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha en que se pretenda el acceso a dicha situación.

Las solicitudes que se formulen se resolverán favorablemente por la empresa, procediendo a la contratación de una persona relevista idónea que posibilite el acceso de la persona solicitante a dicha fórmula de jubilación parcial. No obstante, cada año natural esta obligación empresarial se extenderá hasta alcanzar el 1% de la plantilla media existente en la empresa en el año inmediatamente anterior, de forma que las solicitudes que puedan formularse alcanzado dicho límite se resolverán de forma potestativa. La parte del límite indicado que no se consuma en cada año de vigencia del presente convenio, se acumulará en el año siguiente, sumándose al 1% resultante de la media del año que corresponda. Se creará en la empresa una comisión de estudio, integrada, en representación de la plantilla, por una persona perteneciente al comité de empresa por cada sindicato con representación en dicho órgano, y, por parte de la empresa, por la persona directora de RR.HH. y por la persona directora de operaciones, a los efectos de verificación de cada límite anual y de las posibilidades de favorecimiento de esta modalidad de jubilación parcial.

El no reconocimiento de la pensión de jubilación por cualquier causa imputable a la persona trabajadora impedirá la aplicación del presente acuerdo a la solicitante, resultando en consecuencia nula y sin efectos la opción ejercida y lo actuado, retrotrayéndose su situación laboral a las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de jubilación, sin que ello suponga derecho a percepción alguna con cargo a la empresa correspondiente al periodo no trabajado.

La persona trabajadora relevista contratada para cubrir la vacante del/la jubilado/a parcial, extinguirá su contrato de trabajo en la fecha de incorporación del/la jubilado/a parcial al que se le hubiese denegado la prestación, en base a lo previsto en el Art. 49.1 b) ET, debiendo figurar esta cláusula extintiva en su contrato de trabajo.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento en esta materia.

CAPÍTULO IV – CONTRATACIÓN LABORAL**Artículo 14.- Modalidades contractuales.**

Las modalidades contractuales de uso en la empresa, serán todas aquellas previstas legalmente en la fecha de formulación del contrato de trabajo.

En cuanto a la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, ésta será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, de acuerdo con lo establecido en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

Artículo 15.- Contratación por tiempo indefinido.

Constituye un objetivo del presente convenio la estabilidad contractual del personal, por lo que, en pro de tal objetivo, la empresa desarrollará una política de consolidación del empleo que permita determinar la plantilla base de su actividad industrial mediante la contratación por tiempo indefinido, reservando el resto de las modalidades contractuales para cubrir las necesidades de personal que se presenten con carácter circunstancial o de duración incierta.

En atención a ello, las partes negociadoras acuerdan una política de paulatina conversión a indefinido de los contratos temporales existentes, que permita alcanzar, durante la vigencia inicial del convenio, un 55% de fijeza en la empresa, salvo concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo impidan.

Para el cumplimiento de lo anterior, la Dirección de la empresa deberá valorar en cada caso factores objetivos, como la antigüedad, los conocimientos, aptitudes y polivalencias.

CAPÍTULO V – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**Artículo 16.- Comisión para la clasificación profesional.**

La comisión para la clasificación profesional, constituida en la empresa en virtud del convenio colectivo anterior, se adaptará para conformarse por tres representantes de cada parte. En representación de las personas trabajadoras, formarán parte de la comisión el/la presidente/a del comité de empresa y un miembro del comité de cada sindicato con presencia en dicho órgano de representación; y, en representación de la empresa, el/la directora/a de RR.HH. una persona perteneciente a dicho departamento y el/la directora/a de producción.

La comisión tendrá como cometidos examinar y decidir al respecto de la clasificación profesional y de la promoción profesional en la empresa, de acuerdo con lo previsto en el presente convenio y de acuerdo con lo dispuesto en la materia en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, así como conocer de las quejas o reclamaciones que, en su caso, puedan surgir por parte de las personas trabajadoras.

La comisión se reunirá con carácter ordinario dos veces al año, concretamente, en enero y en junio, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que sean necesarias para desarrollar su cometido.

Artículo 17.- Grupos, subgrupos y categorías profesionales.

A los efectos de la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, será aplicable el sistema de clasificación previsto en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

No obstante, correspondiendo al presente convenio de empresa la adaptación del sistema de clasificación profesional al ámbito de la

empresa, en los términos previstos en el Art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes entienden necesaria la adaptación del sistema existente como consecuencia de distintos factores:

- a) La inexistencia en el sistema de clasificación profesional autónomo de ciertas categorías profesionales, en función de los trabajos concretos que se desarrollan en el centro especial de empleo, de ámbito industrial, para distintos clientes y, por tanto, en el marco de distintas realidades productivas y sectores diferentes.
- b) La inocuidad de la presencia de ciertas categorías profesionales, no aplicables en la empresa.
- c) La necesidad de una mayor concreción del encuadramiento de ciertas funciones desarrolladas en la empresa, por las razones de complejidad apuntadas en el apartado a).

De acuerdo con tales parámetros, se realizan las siguientes adaptaciones:

Dentro del grupo profesional IV de “producción, administración y servicios generales”, en el subgrupo IV.I de “personal de producción”, se define la categoría de Operario con necesidad de apoyo, para aquellas tareas que no requieren titulación, realizadas por trabajadoras y trabajadoras con discapacidad, cuando se trate de personas trabajadoras que precisen de apoyos de manera habitual para poder realizar la tarea asignada con calidad, seguridad y respeto al medio ambiente, según la definición prevista en el Convenio autonómico del sector. Este puesto de trabajo solo será ocupado por personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral. Se trata de funciones básicas, propias de la actividad normal de la empresa en su prestación de servicios para los clientes de la misma, desarrolladas con la pertinente supervisión. El nivel salarial de esta categoría queda determinado por el nivel previsto para la clasificación IV.I.6 del convenio sectorial aplicable, sin perjuicio de las mejoras y/o estipulaciones y promociones profesionales y salariales previstas en el presente convenio. Las personas trabajadoras clasificadas con esta categoría, ascenderán automáticamente a la categoría de Operario/a definida en el párrafo siguiente tras un periodo de prestación de servicios continuo o discontinuo de 3 años.

Dentro del grupo profesional IV de “producción, administración y servicios generales”, en el subgrupo IV.I “personal de producción”, se define la categoría de Operario/a. Este personal realiza operaciones básicas dentro de la unidad productiva de adscripción, con criterios de calidad, seguridad y respeto al medio ambiente, bajo supervisión, sin que se exija titulación específica. El nivel salarial de esta categoría queda determinado por el nivel previsto para la clasificación IV.I.5 del convenio sectorial aplicable, sin perjuicio de las mejoras y/o estipulaciones y promociones profesionales y salariales previstas en el presente convenio.

También se clasificarán en la categoría de Operario/a las personas trabajadoras que tengan reconocida la categoría profesional de Operario de 2ª u Operario de 1ª por aplicación de la adaptación realizada en el convenio colectivo anterior, surtiendo efectos económicos del 1/1/2020, o bien de la fecha en que fueron clasificados como Operario de 2ª u Operario de 1ª de ser posterior.

Dentro del grupo profesional de “producción, administración y servicios generales”, en el subgrupo IV.I de “personal de producción”, se define la categoría de Auxiliar general, donde se incluyen todos aquellos trabajadores y trabajadoras que en la fecha de publicación del presente convenio tengan reconocida la antigua categoría de especialista, derivada de la adaptación realizada en el anterior convenio colectivo de empresa. Las tareas propias de esta categoría requieren experiencia acreditada y cierta pericia derivada de formación adecuada, incluyendo funciones específicas de coordinación de las tareas realizadas en cada respectivo centro de trabajo, según la actividad industrial llevada a cabo en cada caso, de equipos o grupos de trabajadores y trabajadoras, exigiéndose la práctica, la especialidad y aptitudes de comunicación y organización, pero no titulación específica. El nivel salarial de referencia de esta categoría queda determinado por el nivel previsto para la clasificación IV.I.4 del convenio sectorial aplicable. La comisión para la clasificación profesional de la empresa se reunirá al objeto de valorar, de acuerdo con las previsiones del Convenio autonómico del sector, la promoción profesional a esta categoría del personal clasificado en el grupo profesional IV de “producción, administración y servicios generales”,

en el subgrupo IV.I “personal de producción”, con la categoría de Operario/a.

Dentro del grupo profesional de “producción, administración y servicios generales”, en el subgrupo IV.I de “personal de producción”, se define la categoría de Oficial especialista, donde se incluirán a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan reconocida la categoría de encargado/a, derivada de la adaptación realizada en el anterior convenio colectivo de empresa. En esta categoría quedarán clasificados los trabajadores y trabajadoras que vengán siendo clasificadas como tales por aplicación del anterior convenio de empresa. El nivel salarial de esta categoría queda determinado por el nivel previsto para la clasificación IV.I.2 del convenio sectorial aplicable, sin perjuicio de las mejoras y/o estipulaciones y promociones profesionales y salariales previstas en el presente convenio. Las funciones y aptitudes propias de esta función incluyen, en los centros de trabajo asignados, hacer cumplir las normas de seguridad y los estándares de trabajo y calidad, la coordinación y el soporte del GAP y entre este y el resto de la organización, la generación de planes de formación específica para el personal de producción y para los/as operarios/as, la supervisión de la polivalencia, y fomentar la motivación del equipo para el logro de los objetivos; exigiéndose aptitudes adecuadas de comunicación y organización, así como formación teórica y práctica específica para sus funciones en materias de prevención de riesgos laborales, métodos y procesos, clima organizacional y motivacional, con conocimientos en las distintas especialidades del trabajo en la empresa.

CAPÍTULO VI – JORNADA DE TRABAJO

Artículo 18.- Jornada ordinaria.

La jornada ordinaria efectiva de trabajo en términos anuales será de 1672 horas, de acuerdo con lo previsto en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, para los centros especiales de empleo. Dicha jornada se distribuirá según los calendarios laborales de cada año determinados en cada centro de trabajo, con una jornada ordinaria máxima diaria de 8 horas.

Artículo 19.- Turnos de trabajo.

La actividad empresarial se encuentra sujeta en cada centro de trabajo a los requerimientos de su respectivo cliente, por lo que la jornada semanal estará establecida en régimen de un turno, dos turnos o tres turnos, según tales requerimientos.

A los efectos de la modificación de los turnos de trabajo existentes en la empresa, cuando por razones de carácter técnico, productivo u organizativo, derivadas de exigencias imprevistas, extraordinarias o urgentes de un determinado cliente, sea preceptivo acudir a las previsiones del Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, por constituir dicho cambio en el régimen de turnos establecido una modificación sustancial colectiva, la representación de la empresa y los representantes de los trabajadores se reunirán con carácter urgente en el plazo de 24 horas, al objeto de tratar las medidas necesarias para la atención de los requerimientos del cliente.

La comunicación a las personas trabajadoras individualmente afectadas por la modificación que se precise, en su caso, deberá realizarse por la empresa con el plazo de preaviso a su efectividad que resulte legalmente aplicable, según las circunstancias concurrentes. En todo caso, el preaviso deberá respetar el descanso diario y semanal legalmente establecido, así como los compromisos adquiridos de índole personal o familiar que previamente a la modificación se hayan solicitado y aceptado.

Artículo 20.- Descanso semanal y descansos durante la jornada continuada.

El descanso semanal en caso de prestación de servicios profesionales en uno, dos o tres turnos de trabajo, coincidirá generalmente con el sábado y domingo, o con el domingo y lunes de cada semana.

El descanso diario para la jornada continuada de al menos 6 horas será de 20 minutos, computables dentro de la jornada laboral. No obstante, la prestación de servicios en los distintos centros de trabajo de la empresa, podrá determinar pausas adicionales, de acuerdo con el régimen de trabajo y descansos establecido en cada caso. Estas pausas adicionales al descanso diario mínimo establecido en el Convenio autonómico, no tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 21.- Flexibilidad laboral.

1.- La empresa elaborará a principio de año un calendario laboral para cada centro de trabajo, considerando las particularidades locales y aquellas derivadas de la actividad del cliente de que se trate, sobre la base de la jornada anual de trabajo efectivo de cada año, en el que fijará la previsión de horarios y distribución de la jornada.

2.- La empresa podrá, al objeto de adecuar su capacidad productiva y de respuesta, disponer de hasta 135 horas/año del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida, con un plazo mínimo de preaviso de 5 días a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a las personas trabajadoras afectadas. Comunicado por la empresa, con el citado preaviso, el uso de la flexibilidad, ésta tendrá carácter obligatorio para las personas trabajadoras afectadas. En caso de no concesión del preaviso indicado, la realización de la flexibilidad será voluntaria para las personas trabajadoras.

3.- La variación de la jornada inicialmente prevista a que se refiere el párrafo anterior, podrá suponer la realización de una jornada superior a la jornada diaria considerada ordinaria en el presente convenio, así como a la jornada máxima diaria a que se refiere el Art. 34.3 ET. En cualquier caso, el uso de esta flexibilidad deberá respetar los descansos diarios y semanales establecidos legal y convencionalmente. Se establece la posibilidad de utilizar los sábados para el uso de la flexibilidad, de los cuales las partes pactan expresamente el carácter laborable a estos efectos, sin perjuicio del respeto de los citados descansos. Igualmente, los días inicialmente considerados laborables y aquellos considerados inicialmente no laborables podrán dejar de serlo en atención a las mismas causas. Los domingos, festivos y días de descanso vacacional no podrán utilizarse o asimilarse como días de flexibilidad, salvo acuerdo o pacto entre las partes.

4.- Los saldos de la jornada tanto en exceso como en defecto que se produzcan como consecuencia del uso de la flexibilidad, se integrarán en la denominada bolsa flexible. Esta bolsa tendrá el tratamiento que se determina en las siguientes reglas:

- Las horas integradas en la bolsa flexible que resulten a favor de la persona trabajadora, se compensarán mediante descansos equivalentes, descansando las horas flexibles realizadas en cada trimestre natural por encima de la jornada ordinaria, en el trimestre inmediatamente posterior.

- El ajuste de las horas flexibles, tanto en positivo como en negativo, no implicará en ningún caso la realización de horas extraordinarias ni la consolidación de una jornada inferior.

- Durante el transcurso de cada año natural, la empresa determinará los descansos necesarios para compensar la mayor jornada flexible que, en su caso, se produzca, a cuyo efecto, dentro de su capacidad organizativa, tendrá en cuenta las preferencias que los trabajadores puedan haber manifestado. No obstante, los descansos podrán producirse con carácter previo al uso de la flexibilidad. En todo caso, dichos descansos deberán efectuarse por días completos o con reducciones de jornada no inferiores a cuatro horas diarias, coincidiendo en este último caso al principio o a la finalización de la jornada. Para los descansos posteriores al uso de la flexibilidad, la empresa señalará el periodo o periodos de disfrute de descanso compensatorio, comunicándolo previamente al Comité de Empresa, al objeto de que éste pueda proponer justificadamente alternativas a la fijación de los días de descanso. Trimestralmente la empresa entregará al Comité de Empresa listado con detalle de los saldos existentes en la bolsa flexible de la plantilla de la empresa.

- Las percepciones económicas fijas mensuales de retribución de la persona trabajadora no se verán afectadas por reducción o incremento del tiempo de trabajo, al igual que no se verá afectado el devengo y disfrute de las vacaciones y pagas extraordinarias. Ello, sin perjuicio de los complementos a la flexibilidad que se establecen en artículo siguiente y de la compensación en tiempo de descanso que proceda en cada caso.

- En caso de cese en la empresa por cualquier motivo, el saldo de horas de flexibilidad acumulado a favor del trabajador se abonará en la liquidación o "finiquito". En caso de que exista saldo en contra, no se podrá descontar de la indicada liquidación.

- El uso de la flexibilidad y la realización de los descansos derivados de la misma deberá comunicarse a los trabajadores y trabajadoras afectadas por escrito, acusando firma de recibí, a los efectos del

debido control del cómputo de la jornada de trabajo. En caso de que, por circunstancias de la actividad, no resulte posible la comunicación previa por escrito, la empresa entregará al trabajador tan pronto sea posible la referida comunicación escrita.

Artículo 22. Complemento por horas flexibles.

Se establece un complemento por la realización de horas flexibles, independiente del descanso equivalente previsto para la compensación de tales horas. Dicho complemento será de 3,5 € por hora flexible realizada. No obstante, sin perjuicio de la obligación de respetar el plazo de preaviso fijado en el artículo anterior, en caso de que las horas flexibles prestadas se realicen sin haber concedido la empresa el citado preaviso, la empresa abonará, como penalidad, un recargo por hora flexible realizada de 1,5 € adicionales al importe ordinario de este complemento.

Artículo 23.- Vacaciones anuales y calendario laboral.

Las vacaciones retribuidas anuales en la empresa serán de un mes, disfrutándose 6 días laborables más a lo largo del año. Dichas vacaciones podrán dividirse en varios periodos, al objeto de armonizar dicho disfrute con el calendario laboral de los clientes, con uno de ellos de un espacio mínimo continuo de 15 días naturales a realizar preferentemente durante el periodo estival. El periodo o periodos de vacaciones no podrán iniciarse en días previstos de descanso semanal. Los festivos nacionales o de comunidad autónoma coincidentes con periodos vacacionales se disfrutarán en fecha posterior, sin perjuicio del cómputo de la jornada efectiva anual prevista en el presente convenio.

Los distintos calendarios anuales, elaborados de acuerdo con el calendario de cada cliente, deberán materializarse de forma sincronizada con el mismo. La empresa comunicará al Comité de Empresa antes del 28 de febrero de cada año el calendario de cada uno de los centros, con determinación de los periodos de vacaciones previstos, considerando la previa información de cada cliente de los aspectos de su calendario que incidan en la confección del calendario del centro especial de empleo.

CAPÍTULO VII – RETRIBUCIONES
Artículo 24.- Estructura retributiva básica.

La estructura retributiva en la empresa será, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17 del presente convenio, la prevista en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana. No obstante, el presente convenio determina en su tabla salarial (Anexo I) las cuantías retributivas derivadas de los acuerdos alcanzados y de la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional realizado en el citado artículo.

Las cuantías por salario base de la tabla salarial anexa del presente convenio se actualizarán, en cada año de su vigencia, con los importes por tal concepto establecidos para cada categoría de cada grupo en el Convenio autonómico de referencia en cada respectiva anualidad.

La tabla salarial determinada en el Anexo I del presente convenio tendrá efectos del 1/1/2020.

Aquellas categorías profesionales cuyo salario base mensual se ha establecido en un importe superior al previsto para la misma categoría o para categoría asimilada en el Convenio autonómico del sector, verán actualizado dicho concepto de forma que se respete la mayor retribución fijada con respecto al citado convenio sectorial.

Artículo 25.- Antigüedad.

De acuerdo con el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, por cada trienio vencido, todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a percibir la cantidad prevista en las tablas correspondientes del citado convenio sectorial. A tales efectos se tomará como referencia lo recogido en los artículos 17 y 24 del presente convenio. El importe de cada trienio se hará efectivo desde la nómina del mes de su vencimiento, siendo la fecha de su cómputo la de ingreso en la empresa.

Artículo 26.- Complemento por experiencia profesional (CEP).

Las personas trabajadoras clasificadas en el subgrupo profesional IV.I de producción que, a 1/1/2021 o posteriormente, acrediten una antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años, devengarán mensualmente un complemento por experiencia profesional de 15 € mensuales desde dicha fecha o desde el momento posterior en que

se cumpla dicha antigüedad. Este complemento no será compensable ni absorbible, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 34 del presente convenio.

Artículo 27.-Pagas extraordinarias.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

La paga extraordinaria de marzo prevista en el anterior convenio de empresa, ha quedado integrada en las retribuciones del presente convenio.

Artículo 28.- Plus jefe/a de equipo.

El personal clasificado en el grupo profesional IV de “producción, administración y servicios generales”, en el subgrupo IV.I “personal de producción”, con la categoría de Operario/a que realice funciones de jefe/a de equipo, percibirá el denominado plus jefe/a de equipo, como un complemento de puesto de trabajo, devengable exclusivamente por el tiempo en que se realicen las funciones que justifican el mismo, teniendo este plus las condiciones de no consolidable, no absorbible y no compensable. Este plus tendrá como retribución por tal función un importe igual al determinado en la siguiente tabla, proporcionándose cuando los servicios en dicho puesto se desempeñen por tiempo inferior a una mensualidad, bien sea por absentismo, incapacidad temporal o cualquier otra causa, sin que a tales efectos se considere absentismo el derivado del uso de tiempo sindical.

Con 1 persona trabajadora a cargo 30 € mensuales.

Con 2 y hasta 5 personas trabajadoras a cargo 60 € mensuales.

Con 6 y hasta 7 personas trabajadoras a cargo 90 € mensuales.

Con más de 7 personas trabajadoras a cargo 120 € mensuales.

El citado plus se devengará en situación de vacaciones anuales retribuidas, por el promedio diario percibido en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al inicio del primer descanso vacacional de cada año.

El personal clasificado en el grupo profesional de “producción, administración y servicios generales”, en el subgrupo IV.I de “personal de producción”, con la categoría de Auxiliar general, que realice funciones de jefe/a de equipo no devengará el plus regulado en este artículo, al ya venir compensada la función a efectos retributivos en el salario mensual establecido para dicha clasificación. Los atrasos derivados de la clasificación del personal “especialista” en la categoría de “auxiliar general” que se realiza en el presente convenio, compensarán el plus de jefe de equipo que se haya percibido durante el periodo sometido a revisión.

Artículo 29.- Otros complementos de puesto de trabajo.

El personal que realice funciones de manejo de carretillas elevadoras, devengará un complemento de 50 € mensuales, proporcionado al número de días en que efectivamente se realicen dichas funciones en cada mensualidad.

El personal que realice funciones de manejo de puente grúa o de plataformas elevadoras, devengará un complemento de 50 € mensuales, proporcionado al número de días en que efectivamente se realicen dichas funciones en cada mensualidad.

El personal que realice funciones de remolcador en el centro de trabajo localizado en la factoría de Ford, devengará mensualmente un complemento de puesto de trabajo de 120 €, proporcionado al número de días en que efectivamente se realicen dichas funciones en cada mensualidad.

Estos complementos tendrán las condiciones de no consolidables, no absorbibles y no compensables, y se devengarán en situación de vacaciones retribuidas por el promedio diario en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al inicio del primer descanso vacacional de cada año.

Artículo 30.- Complemento salarial por nocturnidad.

De acuerdo con lo previsto en el convenio autonómico del sector, las horas ordinarias trabajadas entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, tendrán la consideración de nocturnas y se retribuirán con un complemento específico equivalente al 25% del valor del salario ordinario, no consolidable, no absorbible y no compensable.

Este complemento se devengará en situación de vacaciones anuales retribuidas, por el promedio diario percibido en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al inicio del primer descanso vacacional de cada año.

Artículo 31.- Complemento transitorio.

Con efectos del 31/12/2016, y derivado de la homogeneización salarial realizada en el anterior convenio de empresa, el antiguo plus de productividad y calidad SAS fue suprimido, por lo que el mismo ya no se devenga por las personas trabajadoras que sean destinadas o contratadas en el centro de trabajo del cliente de referencia. No obstante, quienes venían prestando servicios a la fecha de entrada en vigor del citado convenio en el centro de trabajo indicado y que venían devengando el extinto plus, conservaron en un complemento transitorio la cuantía diferencial entre el valor mensual del citado plus y el valor mensual del también extinto plus de disponibilidad, absentismo y calidad.

El importe del complemento mensual transitorio es de 18,79 €.

Las personas trabajadoras que tuvieron entonces derecho a este complemento transitorio, conforme a lo previsto en el párrafo anterior, que pasen a prestar servicios en un centro de trabajo distinto del correspondiente al cliente de referencia, dejarán de devengar el citado complemento, si bien, en caso de regreso, volverán a tener derecho al mismo mientras se mantenga su permanencia en dicho centro.

Este complemento reúne las condiciones de no consolidable, no absorbible y no compensable.

Artículo 32.- Complemento de tránsito.

Las personas trabajadoras clasificadas en grupo profesional IV de “producción, administración y servicios generales”, en el subgrupo IV.I de “personal de producción”, con la categoría de Operario con necesidad de apoyo (IV.I.6), que a la fecha de publicación del presente convenio, no hubieran alcanzado una antigüedad de, al menos, 3 años, y que, por tanto, no sean clasificadas con efectos de dicha fecha con la categoría de Operario/a (IV.I.5), devengarán un complemento mensual de tránsito de 19,95 € hasta el momento en que acrediten dicha antigüedad y deban ser clasificados/as con la citada categoría. La clasificación como Operario/a y la determinación asociada del salario de esta categoría, supondrá el no devengo del complemento de tránsito desde ese momento.

Este complemento reúne las condiciones de no consolidable, no absorbible y no compensable.

Artículo 33.- Complemento garantizado.

El denominado complemento garantizado, derivado de la aplicación de los acuerdos retributivos y en materia de jornada previstos en el anterior convenio colectivo de empresa, ha sido suprimido desde la entrada en vigor de los efectos económicos del presente convenio. La empresa realizará la homogeneización y compensación salarial necesaria en los recibos de salario.

Artículo 34.- Compensación y Absorción.

Los incrementos anuales y los salarios y complementos que deban practicarse o establecerse por lo pactado en el presente convenio, únicamente podrán ser compensados y absorbidos con la mayor retribución percibida a nivel individual derivada de complementos personales no recogidos en el presente convenio colectivo, sin perjuicio de la compensación de aquellos pluses o complementos suprimidos con efectos de la entrada en vigor de los efectos económicos del presente convenio, dado el establecimiento de una mayor retribución a nivel de grupo/subgrupo y categoría profesional.

Artículo 35.- Pago de atrasos.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio se abonarán en el mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

CAPÍTULO VIII – CONDICIONES ASISTENCIALES Y OTRAS MATERIAS

Artículo 36.- Movilidad geográfica intercentros.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios mediante contrato de trabajo por tiempo indefinido o mediante contrato de duración determinada, podrán ser desplazadas, por razones productivas u organizativas concurrentes, circunstancialmente para la prestación de sus servicios profesionales a cualquier centro de trabajo que la empresa mantenga en la provincia de València, siempre que el desplazamiento no requiera cambio de domicilio del/la trabajador/a, sin otro requisito que el de un preaviso de tres días naturales y la compensación del mayor gasto de desplazamiento en los términos previstos en el presente Convenio.

Estos cambios circunstanciales de centro de trabajo conllevarán una compensación sobre kilómetros realizados con vehículo de la persona trabajadora, a razón de 0,30 € por kilómetro, en función de los siguientes parámetros: Cuando el centro de destino se encuentre a menor distancia del domicilio de la persona trabajadora que el centro de origen, no se devengará compensación por kilómetros; cuando el centro de destino se encuentre a mayor distancia del domicilio de dicha persona que el centro de origen, se abonará la compensación, siempre que la distancia entre el domicilio de la persona trabajadora y el centro de destino exceda de 25 kilómetros, abonándose la diferencia de kilómetros entre el Centro de trabajo de origen y el centro de trabajo de destino. La compensación citada se devengará en ida y vuelta. Para el cálculo de dicha distancia se utilizará siempre la ruta más segura y que menos tiempo emplee en recorrer, para con ello tratar de garantizar la protección y seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 37.- Póliza de accidentes.

La empresa suscribirá a favor de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio una póliza de seguro de accidentes que cubra los riesgos de muerte, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivadas de accidente de trabajo, por los siguientes capitales: 35.000 € para la contingencia de muerte y 60.000 € para la contingencia de invalidez permanente, total o absoluta.

Artículo 38.- Complementos de incapacidad temporal.

De acuerdo con lo previsto en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, los trabajadores y trabajadoras del centro especial de empleo percibirán un complemento de la prestación económica por incapacidad temporal que permita alcanzar el 75% de su retribución total, incluidos los incrementos salariales producidos durante el periodo de baja, y ello desde el primer día.

Artículo 39.- Permisos retribuidos.

Conforme a lo dispuesto en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, además de los permisos previstos en dicho convenio y sin perjuicio de los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores y trabajadoras del centro especial de empleo tendrán derecho a 3 días por asuntos propios.

Artículo 40.- Ropa de trabajo.

La empresa proporcionará a las personas trabajadoras de su plantilla, con anterioridad a la incorporación al puesto de trabajo, las siguientes prendas de trabajo:

- Un chaleco (ropa de invierno).
- Dos sudaderas (ropa de invierno).
- Dos camisetas de manga corta.
- Dos pantalones.
- Un par de zapatos de seguridad estándar homologados comunes a todo el personal.

Estas prendas deberán reponerse por deterioro o rotura con entrega simultánea por parte del trabajador o trabajadora de la deteriorada o rota. Si la rotura o deterioro se produjera por causa negligente y culpable, y ello quedara acreditado, procederán las acciones disciplinarias derivadas, sin perjuicio de aquellas que en Derecho se admitan para su resarcimiento.

La empresa proveerá, para los operarios y operarias de carretillas elevadoras que desarrollen su labor a la intemperie, un chaquetón impermeable con características adecuadas a la labor a prestar.

Artículo 41.- Equipos de protección individual.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

En todo caso, el calzado de seguridad, las gafas de seguridad y los guantes de seguridad, así como el resto de EPIs que sean necesarios, serán siempre los debidamente homologados por las entidades competentes a ese fin, reponiéndose en caso de rotura o deterioro por el uso, con entrega simultánea por parte de la persona trabajadora de los equipos rotos o deteriorados. Si la rotura o deterioro se produjera por causa negligente y culpable, y ello quedara acreditado, procederán las acciones disciplinarias derivadas, sin perjuicio de aquellas que en Derecho se admitan para su resarcimiento.

Los EPIs proporcionados deberán resultar adecuados en función de las particularidades propias de la discapacidad acreditada por los trabajadores y trabajadoras, de tal forma que cuando se justifique, mediante el informe médico correspondiente, la inadecuación de lo proporcionado, la empresa deberá sustituir tales equipos a fin de evitar el riesgo de que se trate.

A la firma del presente convenio colectivo, Dirección y Comité de Empresa revisarán y adecuarán todos los EPIs utilizados, a fin de posibilitar la mejor prevención y protección para la seguridad y salud de la plantilla del centro especial de empleo.

CAPÍTULO IX – DERECHO SINDICAL

Artículo 42.- Acumulación de horas sindicales.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el convenio del sector, los representantes legales de las personas trabajadoras adscritas a un mismo Sindicato podrán acumular las horas que les correspondan para funciones inherentes a dicha condición en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo legal que les corresponda en conjunto.

Del total de horas de todos ellos en su conjunto, 50 horas mensuales como mínimo quedarán siempre a disposición de todos los delegados, y el resto de las horas se podrán acumular en uno o varios de ellos, según decidan libre y colegiadamente.

La acumulación deberá ser preavisada a la empresa con un mes de antelación y dando cuenta de quién o quiénes detentarán la acumulación, que una vez formalizada y comunicada devengará plenos efectos.

Dicha acumulación será revisada anualmente, aunque en cualquier momento y con preaviso de 15 días naturales los miembros del Comité de Empresa que hayan formalizado la acumulación podrán, por mayoría, revocar la efectuada y/o proceder, si así lo deciden, a un nuevo procedimiento de acumulación según lo dicho anteriormente.

Las horas sindicales podrán acumularse en trimestres o en semestres naturales, de forma que en un determinado mes podrá superarse el crédito mensual previsto legalmente, siempre que en el trimestre natural de referencia, o semestre, se respete el crédito máximo previsto para dicho periodo.

De todo ello, la empresa será puntualmente informada.

Artículo 43.- Delegado sindical.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y considerando el número de personas trabajadoras existente en la empresa, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores y trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en el comité de empresa, referido ello a aquellos Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección a dicho comité, estarán representadas, a todos los efectos, por un/a delegado/a sindical, elegido/a por y entre sus afiliados/as en la empresa o en el centro de trabajo. Los delegados/as sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, teniendo acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité, estando obligados los/as delegados/as sindicales a guardar el debido sigilo profesional. Los delegados/as sindicales tendrán derecho a asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, con voz, pero sin voto.

Cada delegado/a sindical podrá acumular su crédito sindical en cada trimestre natural, de forma que mensualmente podrá producirse la superación de dicho crédito mensual, si bien el mismo deberá respetarse en cada trimestre natural.

La figura del delegado/a sindical se mantendrá en la empresa con independencia de que la plantilla computable disminuya por debajo del mínimo a tales efectos establecido en la LOLS y en tanto dicha plantilla no disminuya por debajo de los 100 trabajadores. En dicho supuesto de mantenimiento convencional de esta figura, el mismo se producirá hasta la finalización de la vigencia inicial del presente convenio de empresa.

CAPÍTULO X – CONDICIONES ADICIONALES

Artículo 44.- Referencia al Plan de Igualdad.

En la empresa hay implantado un plan de igualdad, que fue en su día negociado y acordado con la representación legal de los trabajadores existente en ese momento, y que fue publicado por Resolución de

fecha 25 de octubre de 2016, de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de València.

No obstante, al objeto de actualizar su contenido a la legislación actual, y en particular a lo dispuesto en el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, actualmente se encuentra en elaboración un nuevo plan de igualdad, que dará respuesta a dicha actualización y que establecerá el marco general y específico en la materia aplicable en la empresa. A tal fin, sin perjuicio de los plazos fijados dicha normativa, se acuerda un plazo máximo de 6 meses para su terminación y registro.

Artículo 45.- Comisión Paritaria.

Se establece una comisión paritaria de interpretación y vigilancia del presente convenio, que estará compuesta, en la parte social, por tres miembros del comité de empresa designados por dicho órgano, garantizando la presencia de un miembro de cada sindicato que tenga presencia en el comité, y, en la parte empresarial, por tres personas trabajadoras designadas por la empresa.

Son funciones de la Comisión:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Intervenir en los procedimientos de mediación, arbitraje y conciliación, cuando sea preceptivo, sobre la interpretación o aplicación del convenio.
- d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio.

Recibida la consulta, instancia o solicitud de interpretación por alguna de las partes o personas afectadas por la aplicación del convenio, que deberá formularse por escrito, ésta resolverá la cuestión suscitada en el plazo de 7 días, mediante la correspondiente resolución escrita.

Las discrepancias surgidas en el seno de la comisión paritaria podrán someterse, por acuerdo entre las partes, sin perjuicio de cuando ello resulte preceptivo, al Tribunal de Arbitraje Laboral de la CC.AA, así como a los mecanismos de solución de conflictos previstos en el VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la misma CC.AA.

Se acuerda establecer a efectos de notificaciones la dirección de la empresa, localizada en Almussafes, Cl/ Molí Panyeros, 5 (Polígono Industrial Juan Carlos I).

Artículo 46.- Inaplicación de condiciones de trabajo.

De acuerdo con lo previsto en el Art. 82.3 ET, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores

legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo en cuanto a las siguientes materias:

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

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de inaplicación, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria a las que hace referencia el art. 6 e) del VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, surgidas con ocasión de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo, se solventarán de conformidad con los procedimientos regulados en el citado acuerdo. La decisión de este órgano tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Artículo 47.- Mediación y arbitraje.

Para la solución de conflictos colectivos mediante estos procedimientos, será de aplicación lo establecido en el VI Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, al que las partes se adhieren, en tanto no se establezcan los procedimientos previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito Estatal y Autonómico. Para acudir en trámite de arbitraje será preciso el acuerdo de las partes.

ANEXO I. TABLA SALARIAL AÑO 2020.

DENOMINACIÓN CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL	P.P.P. EXTRAS (MENSUAL)	COMP. TRÁNSITO (Art. 32)	SALARIO ANUAL
Operario con necesidad de apoyo	950 €	158,33 €	19,95 €	13.539,36 €
Operario/a	980 €	163,33 €		13.719,96 €
Auxiliar general	1.082,86 €	180,48 €		15.160,08 €
Oficial especialista	1.149,53 €	191,59 €		16.093,44 €
Mando intermedio	1.461,55	243,59 €		20.461,68 €
Jefe/a de producción	1.557,45 €	259,58 €		21.804,36 €
Titulado/a medio	1.578 €	263 €		22.092 €
Titulado/a superior	2.032,93 €	338,82 €		28.461 €
Auxiliar administrativo/a	1.082,55 €	180,43 €		15.155,76 €
Oficial 2ª administrativo/a	1.122,57 €	187,10 €		15.716,04 €
Oficial 1ª administrativo/a	1.149,53 €	191,59 €		16.093,44 €
Jefe/a de administración	1.598,81 €	266,47 €		22.383,36 €