

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

*RESOLUCIÓ de 5 de juliol de 2023, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu d'olis i els seus derivats de la Comunitat Valenciana.*  
[2023/8085]

Vist el text del Conveni col·lectiu d'olis i els seus derivats de la Comunitat Valenciana, codi 80/01/0034/2023, signat per la comissió negociadora, que està integrada, d'una part, per la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) i d'una altra, per la part social, composta per la Federació d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencià (UGT-FICA-PV) i per CCOO Indústria-PV, i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3 de l'Estatut dels Treballadors (aprobat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors); en l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i en l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; en l'article 10.2 de l'Ordre 10/2022, de 26 de setembre, de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, mitjançant la qual es desenvolupa el Decret 175/2020, del Consell, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

### Primer

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

### Segon

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

València, 5 de juliol de 2023.– El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquín Vañó Gironés.

## CONVENI COL·LECTIU D'OLIS I ELS SEUS DERIVATS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

(Codi 80100035012012)

### CAPÍTOL I ÀMBIT D'APLICACIÓ

#### Article 1. Parts negociadores

Aquest conveni ha sigut subscrit, d'una banda, per la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), en representació de les empreses, i d'una altra, en representació de les persones treballadores, per la Federació d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencià (UGT-FICA-PV) i de CCOO Indústria-PV.

#### Article 2. Àmbit funcional i territorial

Es regiran per aquest conveni totes les empreses els centres de treball de les quals radiquen a la Comunitat Valenciana, qualsevol que fora la seua dimensió o naturalesa jurídica, que es dediquen a les activitats següents: destil·leries de glicerina, almàsseres, refineries d'oli, mòlta de llavors oleaginoses, hidrogenadores, magatzemistes d'oli, envasadores, estacions de càrrega i descàrrega i extracció de llavors.

## Conselleria de Economía Sostenible, S ectores Productivos, Comercio y Trabajo

*RESOLUCIÓN de 5 de julio de 2023, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo de aceites y sus derivados de la Comunitat Valenciana.*  
[2023/8085]

Visto el texto del Convenio Colectivo de aceites y sus derivados de la Comunitat Valenciana, código 80/01/0034/2023, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) y de otra, por la parte social, compuesta por la Federació d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencià (UGT-FICA-PV) y por CCOO INDUSTRIA-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por 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), en el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el artículo 10.2 de la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, 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, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

### Primero

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

### Segundo

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

València, 5 de julio de 2023.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Joaquín Vañó Gironés.

## CONVENIO COLECTIVO DE ACEITES Y SUS DERIVADOS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

(Código 80100035012012)

### CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### Artículo 1. Partes negociadoras

El presente Convenio ha sido suscrito, de una parte, por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), en representación de las empresas, y de otra parte, en representación de las personas trabajadoras, por la Federació d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencià (UGT-FICA-PV) y de CCOO INDUSTRIA-PV.

#### Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

Se regirán por el presente Convenio todas las empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la Comunitat Valenciana, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, que se dediquen a las siguientes actividades: destilerías de glicerina, almazaras, refineries de aceite, molturadoras de semillas oleaginosas, hidrogenadoras, almacenistas de aceite, envasadoras, estaciones de carga y descarga y extracción de semillas.



### Article 3. Àmbit personal

1. Es regiran per aquest conveni totes les persones treballadores al servei de les empreses afectades pel present conveni col·lectiu.

2. S'exclouen de l'àmbit personal els supòsits previstos en l'article 1.3 de l'Estatut dels Treballadors. El personal vinculat a l'empresa per un contracte laboral especial de l'article 2 de l'Estatut dels Treballadors es regirà per la seua regulació específica i pel que es disposa en el seu contracte individual.

### Article 4. Àmbit temporal i denúncia

1. Aquest conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2023 i expirarà, amb caràcter general, el dia 31 de desembre de 2026.

2. El conveni col·lectiu es prorrogarà d'any en any si, amb una antelació d'almenys un mes respecte de la data d'expiració, no és denunciat per alguna de les parts mitjançant comunicació escrita, de la qual l'altra part justificarà la recepció, i se'n remetrà una còpia a l'autoritat laboral perquè siga registrat.

3. En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació, es procedirà a constituir la comissió negociadora; la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts establiran un calendari o pla de negociació, i aquesta haurà d'iniciar-se en un termini màxim de quinze dies, a comptar des de la constitució de la comissió negociadora.

Durant les negociacions per a la renovació d'aquest conveni col·lectiu es mantindrà la seua vigència, que es prolongarà igualment mentre es compleixen els tràmits establits en l'apartat següent.

4. Transcorreguts dos anys des que es va produir la denúncia sense que s'haja arribat a un acord per a substituir el conveni vençut, les parts decidiran sobre el seu sotmetiment bé a l'arbitratge recollit en el present conveni o als mecanismes previstos en el VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana o norma que el substituïska.

### Article 5. Vinculació a la totalitat

El conjunt de drets i obligacions pactats en aquest conveni constitueix un tot indivisible, per consegüent, en el cas que parcialment o totalment algun article d'aquest conveni quedara sense validesa, la comissió negociadora procedirà a esmenar les deficiències observades, i si no hi haguera acord mutu, les parts decidiran sobre el seu sotmetiment bé a l'arbitratge recollit en aquest conveni o als mecanismes previstos en l'Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (ASAC-CV) o norma que el substituïska.

## CAPÍTOL II CONTRACTACIÓ

### Article 6. Accés a l'ocupació

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

### Article 7. Política de contractació

1. Les parts estableixen el compromís obligacional d'efectuar un seguiment de la normativa sobre contractació laboral per a traslladar, durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu i a l'ampara del que es preveu en l'article 86.1 de l'Estatut dels Treballadors, els continguts que es pacten en aquesta matèria, així com respecte als continguts de l'Estatut del becari previst en la disposició adicional segona del Reial Decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

2. Com a mesura per a fomentar l'ocupabilitat juvenil s'acorda l'extinció del contracte prevista en la disposició adicional 10a de l'Estatut dels Treballadors, exclusivament en aquells supòsits en els quals les persones treballadores afectades complisquen els requisits exigits per la normativa de la Seguretat Social per a tindre dret al 100 % de la pensió ordinària de jubilació en la seua modalitat contributiva. Aquesta

### Artículo 3. Ámbito personal

1. Se regirán por el presente convenio todas las personas trabajadoras al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo.

2. Se excluyen del ámbito personal los supuestos contemplados en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores. El personal vinculado a la empresa por un contrato laboral especial del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores se regirá por su regulación específica y por lo dispuesto en su contrato individual.

### Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 y expirará, con carácter general, el día 31 de diciembre de 2026.

2. El Convenio Colectivo se prorrogará de año en año si, con una antelación de al menos un mes a la fecha de expiración, no es denunciado por alguna de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

3. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Durante las negociaciones para la renovación del presente Convenio colectivo se mantendrá su vigencia, que se prolongará igualmente mientras se cumplen los trámites establecidos en el siguiente apartado.

4. Transcurridos dos años desde que se produjo la denuncia sin que se haya alcanzado un acuerdo para sustituir el convenio vencido, las partes decidirán sobre su sometimiento bien al arbitraje recogido en el presente convenio o a los mecanismos previstos en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana o norma que lo sustituya.

### Artículo 5. Vinculación a la totalidad

El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente convenio, constituye un todo indivisible, por consiguiente, en el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente Convenio quedara sin validez, la Comisión Negociadora procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera mutuo acuerdo, las partes decidirán sobre su sometimiento bien al arbitraje recogido en el presente convenio o a los mecanismos previstos en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (ASAC-CV) o norma que lo sustituya.

## CAPÍTULO II CONTRATACIÓN

### Artículo 6. Acceso al empleo

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

### Artículo 7. Política de contratación

1. Las partes establecen el compromiso obligacional de efectuar un seguimiento de la normativa sobre contratación laboral para trasladar, durante la vigencia del presente convenio colectivo y al amparo de lo previsto en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores, los contenidos que se pacten en esta materia así como respecto a los contenidos del Estatuto del Becario previsto en la Disposición adicional segunda del Real Decreto ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

2. Como medida para fomentar la empleabilidad juvenil se acuerda la extinción del contrato prevista en la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores exclusivamente en aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras afectadas cumplan los requisitos exigidos por la normativa de seguridad social para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Esta



mesura es vincula a objectius coherents de política d'ocupació, com ara la millora de l'estabilitat en l'ocupació; per a això, es realitzarà una contractació indefinida i a temps complet per al mateix o diferent lloc de treball que ocupava la persona treballadora el contracte laboral de la qual s'extingisca per aquesta via. En tot cas, s'informarà a la representació legal de les persones treballadores de l'adopció de la mesura.

#### Article 8. Treball a distància

1. Serà aplicable el que es preveu en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i, a aquest efecte, les organitzacions signants d'aquest conveni col·lectiu entenen que l'àmbit natural on han de ser negociades les condicions sobre el treball a distància i teletreball és l'empresa, però ateses les especificitats del sector, això és, l'existència de gran nombre de pimes i micropimes en les quals el teletreball o treball a distància pot tindre escassa implementació, i a fi de facilitar l'accés al teletreball per a les persones treballadores i les empreses, les parts acorden establir els criteris generals d'aplicació a falta d'acord que es detallen en aquest article.

2. El treball a distància serà voluntari per a la persona treballadora i per a l'ocupadora i requerirà la signatura de l'acord individual de treball a distància, que haurà de respectar els acords d'empresa que puguen subscriure's sobre aquesta específica matèria amb la representació de les persones treballadores.

Quan el treball a distància no forme part de la descripció inicial del lloc de treball serà reversible tant per a l'empresa com per a la persona treballadora, i haurà d'existir el preavis previst en qualsevol dels acords individuals o col·lectius previstos en aquest apartat o, si de cas hi manca, 30 dies naturals.

3. Per a la modificació del lloc de treball inicialment designat en l'acord individual de treball a distància, serà necessari l'acord exprés d'empresa i persona treballadora.

4. L'avaluació de riscos únicament ha d'arribar a la zona habilitada per a la prestació de serveis i no s'ha d'estendre a la resta de zones de l'habitatge o del lloc triat per al desenvolupament del treball a distància.

Quan l'obtenció de tota la informació sobre els riscos a què està exposada la persona que treballa a distància exigira la visita per part de qui tinguera competències en matèria preventiva al lloc en què es desenvolupa el treball a distància, haurà d'emetre's un informe escrit que justifique aquest aspecte, que s'entregarà a la persona treballadora i a les delegades i delegats de prevenció. La visita indicada requerirà, en qualsevol cas, el permís de la persona treballadora, si es tracta del seu domicili o del d'una tercera persona física.

En cas que no es concedisca aquest permís, el desenvolupament de l'activitat preventiva per part de l'empresa podrà efectuar-se d'acord amb la determinació dels riscos que es derive de la informació obtinguda de la persona treballadora segons les instruccions del servei de prevenció.

5. En matèria de dotació de mitjans, equips i eines i compensació econòmica, aspectes als quals fan referència, respectivament, els articles 11 i 12 de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, rementent-se per a la seua regulació òptima als acords individuals o col·lectius que puguen subscriure's sobre aquest tema en l'àmbit de les empreses.

No obstant això, en relació amb la compensació econòmica, en absència de regulació expressa sobre aquest tema en els esmentats acords, la quantitat a abonar serà de trenta-cinc euros (35,00 €) bruts mensuals en concepte de «compensació treball distància».

Aquesta quantitat està referida a persones treballadores a jornada completa i que desenvolupen el 100 per 100 de la seua jornada de treball en règim de treball a distància, per la qual cosa en situacions de treball a temps parcial i/o percentatges inferiors de treball a distància s'abonarà la quantitat proporcional que corresponga.

S'entendrà que aquesta quantitat compensa la persona treballadora per tots els conceptes vinculats al desenvolupament de treball a distància i únicament s'abonarà a les persones que presten serveis sota aquesta modalitat amb caràcter regular, de conformitat amb les definicions legals vigents en cada moment.

6. Les persones treballadores a distància tindran els mateixos drets col·lectius que la resta de persones treballadores de l'empresa i estaran sotmesos a les mateixes condicions de participació i elegibilitat en les eleccions per a les instàncies representatives de les persones treballadores o que prevegen una representació de les persones treballadores.

medida se vincula a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo; para ello se realizará una contratación indefinida y a tiempo completo para el mismo o distinto puesto de trabajo que ocupaba la persona trabajadora cuyo contrato laboral se extinga por esta vía. En todo caso, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras de la adopción de la medida.

#### Artículo 8. Trabajo a distancia

1. Será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y a tal efecto, las organizaciones firmantes de este convenio colectivo entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero atendiendo a las especificidades del sector, esto es, la existencia de gran número de pymes y micro-pymes, en las que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas, las partes acuerdan establecer los criterios generales de aplicación en defecto de acuerdo que se detallan en el presente artículo.

2. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia, que deberá respetar los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con la representación de las personas trabajadoras.

Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos previstos en este apartado o, en su defecto, 30 días naturales.

3. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

4. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Cuando la obtención de toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

5. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, remitiéndose para su regulación óptima a los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de treinta y cinco euros (35,00 €) brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia».

Esta cantidad está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento.

6. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.



7. Les persones que fan treball a distància des de l'inici de la relació laboral durant la totalitat de la seua jornada, tindran prioritat per a ocupar llocs de treball que es realitzen totalment o parcialment de manera presencial. A aquest efecte, l'empresa informarà aquestes persones que treballen a distància i a la representació legal de les persones treballadores dels llocs de treball vacants de caràcter presencial que es produïsquen.

8. Les empreses informaran anualment, a sol·licitud de la representació de les persones treballadores, dels llocs de treball susceptibles de realitzar-se sota la modalitat de treball a distància.

### CAPÍTOL III

#### CONTINGUT GENERAL DE LA RELACIÓ LABORAL

##### *Article 9. Organització del treball*

1. L'organització i direcció tècnica, pràctica de l'activitat laboral, és facultat de la direcció de l'empresa, amb subjecció a les disposicions legals aplicables i amb la participació de la representació de les persones treballadores en el seguiment dels mesuraments de productivitat.

Per a la seua anàlisi, les seccions sindicals de les centrals signants del present conveni col·lectiu podran designar les assessores i assessors externs que consideren convenient.

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

3. La mecanització, el progrés tècnic i la innovació hauran d'orientar-se al fet que la productivitat i competitivitat en les empreses siga adequada, de manera que contribuïsquen a previndre una evolució negativa d'aquestes i a millorar la seua situació i les seues perspectives a través d'una més adequada organització dels seus recursos, que afavorisquen la seua posició competitiva en el mercat i, si escau, una millor resposta a les exigències de la demanda, com a garantia de manteniment de l'ocupació i per a la millora de les condicions de treball.

### CAPÍTOL IV

#### CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

##### *Article 10. Sistema de classificació professional*

1. Les persones treballadores que presten els seus serveis en les empreses incloses en l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu seran classificades atenent les seues aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i s'establiran dues divisions funcionals:

- El personal tècnic, d'administració i vendes (PTAV).
- El personal d'operacions i producció (POP).

2. La classificació es realitza en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupen les persones treballadores.

3. La mobilitat funcional es produirà dins del grup, amb el límit de la idoneïtat i aptitud necessàries per a l'acompliment de les tasques que s'encomanen a la persona treballadora en cada lloc de treball, després de la realització prèvia, si això fora necessari, de processos simples de formació i adaptació.

4. Per acord entre la persona treballadora i l'empresa, s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seua pertinença a un dels grups professionals previstos en aquest conveni.

5. Quan s'acorde la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de més d'un grup, l'equiparació es realitzarà en virtut de les funcions que s'exercisquen durant major temps.

##### *Article 11. Factors d'enquadrament*

1. L'enquadrament de les persones treballadores incloses en els àmbits d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu dins de l'estructura professional pactada i, per consegüent, l'assignació a cadascun d'aquests d'un determinat grup professional serà el resultat de la ponderació conjunta dels factors següents: coneixements, experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat.

2. En la valoració dels factors anteriorment esmentats es tindrà en compte:

7. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de la representación de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

### CAPÍTULO III

#### CONTENIDO GENERAL DE LA RELACIÓN LABORAL

##### *Artículo 9. Organización del trabajo*

1. La organización y dirección técnica, práctica de la actividad laboral, es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables y con la participación de la representación de las personas trabajadoras en el seguimiento de las mediciones de productividad.

Para su análisis, las secciones sindicales de las centrales firmantes del presente Convenio Colectivo podrán designar las personas asesoras externas que estimen conveniente.

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

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

### CAPÍTULO IV

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

##### *Artículo 10. Sistema de clasificación profesional*

1. Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, estableciéndose dos divisiones funcionales:

- El personal técnico, de administración y ventas (PTAV).
- El personal de operaciones y producción (POP).

2. La clasificación se realiza en Grupos Profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan las personas trabajadoras.

3. La movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden a la persona trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

4. Por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este convenio.

5. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

##### *Artículo 11. Factores de encuadramiento*

1. El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en los ámbitos de aplicación del presente Convenio Colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:



a) Coneixements i experiència: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les cometes, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició d'aquests coneixements i experiència.

b) Iniciativa: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

c) Autonomia: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les tasques o funcions que es desenvolupen.

d) Responsabilitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del o de la titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

e) Comandament: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

f) Complexitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

3. Els grups professionals tenen un caràcter merament enunciatiu, sense que les empreses estiguen obligades a preveure en la seua estructura organitzativa tots i cadascun d'aquests, podent, si escau, establir-se les corresponents assimilacions.

4. En la disposició transitòria del Conveni col·lectiu d'olis i els seus derivats de les províncies de Castelló i València per als anys 2019, 2020, 2021 i 2022, publicat en el DOGV de 23 de novembre de 2021, s'estableix l'enquadrament de les figures professionals previstes en la normativa convencional que va estar vigent fins al 31 de desembre de 2018.

#### Article 12. Grups professionals

##### Grup professional 5

1. Criteris generals: tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint instruccions concretes, clarament establides o un mètode de treball precís, amb un alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a Graduat Escolar, Educació Secundària Obligatoria o Formació Professional de grau bàsic.

##### Grup professional 4

1. Criteris generals: tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a Educació General Bàsica o Formació Professional de grau bàsic, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

##### Grup professional 3

1. Criteris generals: treballs d'execució autònoma d'operacions que exigisquen, habitualment, iniciativa per part de les persones treballadores que els exerceixen, i que comporten, sota supervisió, la responsabilitat d'aquestes, i podent ser ajudades per una altra o altres persones treballadores.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalent a Formació Professional de grau superior o Formació Professional de grau mitjà, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

##### Grup professional 2

1. Criteris generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors i col·laboradores.

Tasques complexes però homogènies que, podent implicar responsabilitat de comandament, tenen contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals de complexitat tècnica.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a estudis de Batxillerat o Formació

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del o de la titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes assimilaciones.

4. En la disposición transitoria del Convenio Colectivo de aceites y sus derivados de las Provincias de Castellón y Valencia para los años 2019, 2020, 2021 y 2022, publicado en el DOGV de 23.11.2021 se establece el encuadramiento de las figuras profesionales previstas en la normativa convencional que estuvo vigente hasta 31 de diciembre de 2018.

#### Artículo 12. Grupos Profesionales

##### Grupo profesional 5

1. Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas o un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Básico.

##### Grupo profesional 4

1. Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional de Grado Básico, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

##### Grupo profesional 3

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudadas por otra u otras personas trabajadoras.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Formación Profesional de Grado Superior o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

##### Grupo profesional 2

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as.

Tareas complejas pero homogéneas que, pudiendo implicar responsabilidad de mando, tienen contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de Bachillerato o Forma-



Professional de grau superior, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

#### Grup professional 1

1. Criteris generals: funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors i col·laboradores.

S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposen responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de la mateixa direcció, a la qual han de donar compte de la seua gestió.

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en el seu camp, amb un molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a estudis universitaris, completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

#### Article 13. Mobilitat funcional

La realització de funcions de superior o inferior grup, es farà d'acord amb el que es disposa en l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

### CAPÍTOL V ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

#### Article 14. Jornada laboral

1. S'estableix una jornada laboral de 1.784 hores, que seran distribuïdes setmanalment de dilluns a divendres, a excepció dels serveis de manteniment, neteja i control de qualitat de procés. L'organització d'aquest horari serà, segons les empreses, amb audiència de les persones afectades i en presència del Comitè d'Empresa o els delegats i delegades de personal.

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

3. Les empreses que disposen de personal de manteniment electro-mecànic, en règim de plena disponibilitat, abonaran al personal d'aquest règim i per aquest mateix concepte l'import brut mensual que figura en l'article 30 d'aquest conveni col·lectiu.

A més, si amb motiu d'assistència haguera de realitzar desplaçaments al centre de treball, s'abonarà per cadascun d'aquests l'import brut de tres hores extraordinàries del seu salari en concepte de despeses de desplaçament.

En qualsevol cas, per a tindre reconegut el règim de plena disponibilitat, l'empresa ho ha de fer constar per escrit dirigit a les persones treballadores afectades.

La condició pactada és absorbible íntegrament amb les que anteriorment regisquen per aquest o altres conceptes anàlegs, formant un tot orgànic i individual, i, a l'efecte de la seua aplicació pràctica, seran considerats en còmput anual.

#### Article 15. Calendari laboral

Anualment, les empreses elaboraran, el primer mes de l'any, el calendari laboral, després de l'acord previ amb la representació de les persones treballadores, a qui s'entregarà una còpia una vegada visat per l'autoritat laboral, i d'aquest s'exposarà en un lloc visible de cada centre de treball un exemplar.

#### Article 16. Registre de jornada

En aplicació del que es preveu en l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses afectades per aquest conveni col·lectiu garantirán el registre de jornada diari de totes les persones treballadores vinculades a aquestes mitjançant una relació laboral ordinària.

Les empreses estaran obligades a conservar els registres de jornada realitzats durant quatre anys, que romandran a la disposició de les per-

ción Profesional de Grado Superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

#### Grupo Profesional 1

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores/as.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección, a quien deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

#### Artículo 13. Movilidad funcional

La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO V ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 14. Jornada laboral

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

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

3. Las empresas que dispongan de personal de mantenimiento electromecánico, en régimen de plena disponibilidad, abonarán al personal de este régimen y por este mismo concepto, el importe bruto mensual que figura en el artículo 30 del presente Convenio Colectivo.

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

En cualquier caso, para tener reconocido el régimen de plena disponibilidad, la empresa lo ha de hacer constar por escrito dirigido a las personas trabajadoras afectadas.

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

#### Artículo 15. Calendario laboral

Anualmente se elaborará por las empresas, el primer mes del año, el calendario laboral, previo acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, a quienes se entregará una copia una vez visado por la autoridad laboral, exponiéndose en un lugar visible de cada centro de trabajo un ejemplar del mismo.

#### Artículo 16. Registro de jornada

En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria.

Las empresas estarán obligadas a conservar los registros de jornada realizados durante cuatro años, que permanecerán a disposición de las



sones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

D'acord amb el que es disposa en l'article 64.9 de l'Estatut dels Treballadors, els registres de jornada formaran part dels drets d'informació de la representació legal de les persones treballadores amb la periodicitat que s'establisca.

La representació legal de les persones treballadores haurà de guardar l'oportuna reserva i protegir les dades posades a la seua disposició d'acord amb la normativa vigent de protecció de dades personals, així com amb el que s'estableix en l'article 65.2 de l'Estatut dels Treballadors.

El sistema de registre de jornada existent en l'empresa serà d'obligat compliment per part de les persones treballadores.

S'haurà de tindre en compte que les persones treballadores (persones treballadores a distància, activitat comercial, comandaments intermedis i llocs directius, etc.) poden prestar serveis sota diferents fórmules de flexibilitat, i també amb capacitat d'autoorganització del temps de treball; això últim implica l'existència de temps de compensació per possibles excessos de jornada diaris autogestionats per les mateixes persones treballadores en còmput setmanal, mensual o anual.

#### *Article 17. Vacances*

1. Tot el personal afectat per aquest conveni tindrà dret al gaudi de 30 dies naturals, que es gaudiran, excepte pacte en contra, entre l'1 de juny i el 30 de setembre.

2. Quan les necessitats del servei i a instàncies de les empreses hagueren de realitzar-se vacances fora del període designat en el paràgraf anterior, la persona treballadora percebrà una compensació d'un 20 % del salari base en els dies que quedaren fora del període assenyalat.

Així mateix, es respectarà qualsevol pacte individual entre l'empresa i la persona treballadora respecte a la data de gaudi de les vacances. Tot això, és aplicable a aquelles persones treballadores que acrediten un període superior a un any de servei en l'empresa, i a les que no porten un any, la part proporcional que els corresponga pel que fa al temps treballat.

3. Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i 48.bis de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li corresponguera, en finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

En el cas que el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita la persona treballadora gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, la persona treballadora podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de diu mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

#### *Article 18. Retribució de les vacances*

La remuneració del període de vacances serà la mitjana de les retribucions percebudes per la persona treballadora en els tres mesos d'activitat previs al començament d'aquestes. En cas que les comissions sobre les vendes s'hagueren meritat en períodes superiors al mes, la mitjana corresponent a aquest concepte es calcularà atenent el període de la seua meritació. Queden excloses de la mitjana, en tot cas, les dietes o altres conceptes extrasalarials i les hores extraordinàries.

#### *Article 19. Premi de fidelitat*

S'estableix un premi per cessament, consistent en permís remunerat sense obligació de prestació de treball per part de la persona treballadora, que percebran els qui cessen en l'empresa per qualsevol causa, excepte per acomiadament disciplinari declarat procedent.

Aquest premi està vinculat a la fidelitat i trajectòria de la persona treballadora al llarg de la seua vida laboral dins de l'empresa.

La persona treballadora haurà de sol·licitar el permís anticipadament i per escrit amb la suficient antelació que en permeta dur a terme

personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 64.9 del Estatuto de los Trabajadores, los registros de jornada formarán parte de los derechos de información de la Representación Legal de las personas trabajadoras con la periodicidad que se establezca.

La Representación Legales de las personas trabajadoras deberá guardar la oportuna reserva y proteger los datos puestos a su disposición de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

Deberá tenerse en cuenta que, las personas trabajadoras (personas trabajadoras a distancia, actividad comercial, mandos intermedios y puestos directivos, etc.) pueden prestar servicios bajo distintas fórmulas de flexibilidad, así como con capacidad de auto organización del tiempo de trabajo, implicando esto último la existencia de tiempos de compensación por posibles excesos de jornada diarios auto gestionados por las propias personas trabajadoras en cómputo semanal, mensual o anual.

#### *Artículo 17. Vacaciones*

1. Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales que se disfrutarán, salvo pacto en contrario, entre el uno de junio y el treinta de septiembre.

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

Asimismo, se respetará cualquier pacto individual entre la empresa y la persona trabajadora con respecto a la fecha de disfrute de las vacaciones. Todo ello es aplicable a aquellas personas trabajadoras que acrediten un período superior a un año de servicio en la empresa, y a quienes no lleven un año, la parte proporcional que les corresponda en razón del tiempo trabajado.

3. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de las personas trabajadoras, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que impossibilita a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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.

#### *Artículo 18. Retribución de las vacaciones*

La remuneración del período de vacaciones será el promedio de las retribuciones percibidas por la persona trabajadora en los tres meses de actividad previos al comienzo de las mismas. En caso de que las comisiones sobre las ventas se hubieran devengado en períodos superiores al mes, el promedio correspondiente a este concepto se calculará atendiendo al período de su devengo. Quedan excluidas del promedio, en todo caso, las dietas u otros conceptos extrasalariales y las horas extraordinarias.

#### *Artículo 19. Premio de fidelidad*

Se establece un premio por cese, consistente en permiso remunerado sin obligación de prestación de trabajo por parte de la persona trabajadora, que se percibirá por quienes cesen en la empresa por cualquier causa excepto por despido disciplinario declarado procedente.

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

La persona trabajadora deberá solicitar el permiso anticipadamente y por escrito con la suficiente antelación que permita llevar a cabo



efectivament el gaudi. A aquest efecte, la no observança d'aquesta regla farà perdre el dret de gaudi si no hi ha temps material per a dur-lo a terme entre la sol·licitud i el cessament efectiu.

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

Per a accedir al permís, serà necessari que l'índex d'absentisme de la persona treballadora de manera individual i corresponent a l'acumulat dels últims cinc anys a partir de la data de comunicació, al qual se sumarà cada any transcorregut fins al cessament, siga igual o inferior al 5,00 % o superior a aquest. En ambdós casos, s'aplicarà la part que corresponga de les taules que s'indiquen a continuació.

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

Aquest premi es percebrà d'acord amb les escales següents:

	= < 5,00 % Absentisme individual	- 5,00 % Absentisme individual
Amb una antiguitat de 19 anys o més	Gaudi de 60 dies de permís	Gaudi de 20 dies de permís
Amb una antiguitat de 24 anys o més	Gaudi de 90 dies de permís	Gaudi de 25 dies de permís
Amb una antiguitat de 29 anys o més	Gaudi de 120 dies de permís	Gaudi de 30 dies de permís
Amb una antiguitat de 34 anys o més	Gaudi de 150 dies de permís	Gaudi de 35 dies de permís

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

#### Article 20. Permisos

Les persones treballadores, amb l'avís i la justificació previs, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- Setze dies en cas de matrimoni.
- Tres dies en cas de malaltia greu o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, amb aquest motiu, la persona treballadora necessite fer un desplaçament superior a 150 km de distància d'anada i altres tants de tornada, el termini serà de quatre dies.

En cas de naixement o adopció de fill o filla, aquelles persones que no complisquen els requisits per a accedir a la prestació per naixement de fill o filla de la Seguretat Social, disposaran de tres dies en cas de naixement, que seran cinc dies en cas que es requerisca desplaçament superior a 150 km de distància d'anada i altres tants de tornada a aquest efecte.

- Un dia per trasllat del domicili habitual.
- Els altres previstos en l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors.

En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del o la lactant fins que aquest complisca nou mesos. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exercisca aquest dret, per la seua voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat, o bé es podrà acumular aquesta hora de lactància, després de l'acord previ i amb consentiment de l'empresa, en jornades completes en còmput de 14 dies laborables, sempre que aquest permís comence a gaudir-se immediatament després de finalitzat el període de suspensió per naixement.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugua transferir-se el seu exercici a l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

efectivament el disfrute. A tal efecte, la no observància de esta regla decaerà el derecho de disfrute si no existe tiempo material para llevarlo a cabo entre la solicitud y el cese efectivo.

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

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

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

Dicho premio se percibirá conforme a las siguientes escalas:

	= < 5,00 % Absentismo nivel individual	- 5,00 % Absentismo nivel individual
Con una antigüedad de 19 años o más	Disfrute de 60 días de permiso	Disfrute de 20 días de permiso
Con una antigüedad de 24 años o más	Disfrute de 90 días de permiso	Disfrute de 25 días de permiso
Con una antigüedad de 29 años o más	Disfrute de 120 días de permiso	Disfrute de 30 días de permiso
Con una antigüedad de 34 años o más	Disfrute de 150 días de permiso	Disfrute de 35 días de permiso

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

#### Artículo 20. Permisos

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

- Dieciséis días en caso de matrimonio.
- Tres días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km de distancia de ida y otros tantos de vuelta, el plazo será de cuatro días.

En caso de nacimiento o adopción de hijo/a, aquellas personas que no cumplan los requisitos para acceder a la prestación por nacimiento de hijo/a de la Seguridad Social, dispondrán de tres días en caso de nacimiento, que serán cinco días en caso de requerir desplazamiento superior a 150 km de distancia de ida y otros tantos de vuelta al efecto.

- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Los demás previstos en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del o de la lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o bien se podrá acumular esta hora de lactancia, previo acuerdo y con consentimiento de la empresa, en jornadas completas en còmputo de 14 días laborables, siempre que dicho permiso comience a disfrutarse inmediatamente después de finalizado el periodo de suspensión por nacimiento.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, 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.





Quan ambdues persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores exercisquen aquest dret amb la mateixa duració i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el o la bebé lactant complisca dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

e) S'estableix una bossa de 12 hores anuals per persona treballadora, a fi que pugua acompanyar els fills i filles menors, a les consultes mèdiques necessàries, o les persones majors d'edat amb dependència acreditada de fins a segon grau de consanguinitat i primer grau d'afinitat. Aquesta assistència a consultes mèdiques, haurà de ser acreditada documentalment a les empreses per mitjà de justificant d'assistència expedit pel facultatiu o facultativa de la Seguretat Social que haja atés el o la pacient. Aquesta bossa d'hores, en cap cas serà acumulable d'un any a un altre, i s'haurà de consumir, si escau, dins de l'any natural si fora necessari.

2. Es reconeixen els mateixos permisos establits en l'apartat 1 d'aquest article, excepte el previst en la lletra a), a les persones que no havent-se casat, conviuen en unió afectiva i estable, després de la justificació prèvia d'aquests punts mitjançant certificat d'inscripció en el corresponent registre oficial de parelles de fet.

#### Article 21. Llicències retribuïdes per a exàmens

Les persones treballadores que formen part de les plantilles d'empreses afectades per aquest conveni i que es troben en cursos organitzats en centres oficials o reconeguts pel Ministeri d'Educació i Formació Professional per a l'obtenció de títol acadèmic, d'acord amb la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'educació, tindrà dret als permisos retribuïts necessaris pel temps màxim de 80 hores a l'any, per a concórrer a exàmens i altres proves d'aptitud, sense alteració ni disminució dels seus drets laborals.

En tot cas, per a l'exercici d'aquest dret la persona treballadora haurà de justificar fehacientment, mitjançant certificat acadèmic adequat, amb una antelació mínima de 48 hores i amb posterioritat a aquestes proves, la necessitat d'assistència respectivament.

Igualment, la persona treballadora disposarà de les hores necessàries retribuïdes amb un màxim de 30 hores a l'any per a assistir a la realització d'exàmens definitius per a l'obtenció de l'examen de conduir, i haurà de justificar en els mateixos termes del paràgraf anterior la necessitat i realització d'aquestes proves.

#### Article 22. Excedències

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

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

c) Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre la cura de cada fill o filla, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

d) També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, les persones treballadores per a atendre la cura d'un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugua valdre's per si mateix o mateixa, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generaren aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari o empresària podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donara dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi al que, si escau, estiguera gaudint-se.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el o la bebé lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

e) Se establece una bolsa de 12 horas anuales por persona trabajadora, a fin de que pueda acompañar a los hijos-as menores, a las consultas médicas necesarias, o a las personas mayores de edad con dependencia acreditada, de hasta segundo grado de consanguinidad y primer grado de afinidad. Dicha asistencia a consultas médicas, deberá ser acreditada documentalment a las empresas por medio de justificante de asistencia expedido por la persona facultativa de la Seguridad Social que haya atendido al o a la paciente. Dicha bolsa de horas, en ningún caso será acumulable, de un año a otro, debiendo en su caso consumirse dentro del año natural si fuere necesario.

2. Se reconocen los mismos permisos establecidos en el apartado 1 del presente artículo, salvo el contemplado en su letra a), a las personas que no habiéndose casado, conviven en unión afectiva y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

#### Artículo 21. Licencias retribuidas para exámenes

Las personas trabajadoras que forman parte de las plantillas de empresas afectadas por el presente convenio y que se encuentran en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Formación Profesional para la obtención de título académico, a tenor de la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación tendrá derecho a los permisos retribuidos necesarios por el tiempo máximo de 80 horas al año, para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

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

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

#### Artículo 22. Excedencias

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

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

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

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

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

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



El període en què la persona treballadora romanga en situació d'excedència d'acord amb el que s'estableix en aquest apartat serà computable a l'efecte d'antiguitat, i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocada per l'empresari o empresària, especialment amb motiu de la seua reincorporació.

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

No obstant això, quan la persona treballadora forme part d'una família que tinga reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracte d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de diu mesos si es tracta de categoria especial. Quan la persona exercisca aquest dret amb la mateixa duració i el mateix règim que l'altra persona progenitora, la reserva de lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de diu mesos.

e) Així mateix, podran sol·licitar passar a la situació d'excedència en l'empresa les persones treballadores que exercisquen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, mentre dure l'exercici del seu càrrec representatiu.

La persona treballadora excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seua que hi haguera o es produïren en l'empresa.

No obstant això anterior, les excedències esmentades en els apartats a) i c) d'aquest article tindran dret a la reincorporació al seu lloc de treball o un de similar grup en el termini de dos mesos des de la sol·licitud des de la finalització de l'excedència.

*Article 23. Adaptacions de la duració i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, per motius de conciliació de la vida familiar i laboral*

1. Per a fer efectiu el dret a conciliar la vida familiar i laboral, les empreses podran acordar amb la representació de les persones treballadores normes de desenvolupament respecte de la possibilitat individual prevista en l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors d'adaptació de la duració i distribució de la jornada de treball, ordenació del temps de treball i la forma de prestació de serveis, inclosa la prestació de serveis a distància.

2. Aquestes normes hauran d'establir-se amb criteris de raonabilitat en la compatibilització de les necessitats de les persones treballadores i les necessitats organitzatives de l'empresa. Per a això, es podran concretar les franques horàries en les quals les persones treballadores hagen de coincidir en la prestació de serveis, que podran variar segons els departaments o les seccions d'aplicació. Així mateix, es podran establir límits màxims a l'exercici del dret, sempre que aquests no suposen una vulneració de la garantia de no discriminació, ni s'impedisca la sol·licitud de les persones treballadores una vegada superats aquests límits.

3. En el cas que els acords a què fa referència l'apartat anterior no solucionaren les necessitats de les persones treballadores, o en el cas d'absència d'aquests acords, aquestes podran sol·licitar una adaptació de la jornada en els termes recollits en l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors i segons el procediment establits en els apartats següents d'aquest article.

4. El procediment s'iniciarà amb la sol·licitud de la persona treballadora a l'empresa en què hauran de concretar-se els aspectes següents:

- Proposta concreta d'adaptació de la duració i/o distribució de la jornada de treball, ordenació del temps de treball i/o forma de prestació de serveis.

- Exposició dels motius que justifiquen la petició.
- Duració temporal prevista de la mesura.

Les empreses podran requerir de la persona treballadora informació addicional, atenent sempre criteris de raonabilitat i respecte a la intimitat de les persones afectades.

5. Rebuda la sol·licitud d'adaptació de jornada, s'obrirà un procés de negociació amb la persona treballadora durant un període màxim de trenta dies.

6. En el supòsit de sol·licitar-lo la persona treballadora, l'empresa informará a la representació de les persones treballadores de l'inici del període de negociació, i els traslladarà l'escrit de sol·licitud.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el/la empresario/a, 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 la otra persona progenitora, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

La persona trabajadora excedente 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.

No obstante lo anterior, las excedencias mencionadas en los apartados a) y c) del presente artículo, tendrán derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo o uno de similar grupo en el plazo de dos meses desde la solicitud desde la finalización de la excedencia.

*Artículo 23. Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral*

1. Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar y laboral las empresas podrán acordar con la representación de las personas trabajadoras normas de desarrollo respecto de la posibilidad individual contemplada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación de servicios, incluida la prestación de servicios a distancia.

2. Estas normas deberán establecerse con criterios de razonabilidad en la compatibilización de las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas de la empresa. Para ello se podrán concretar las franjas horarias en las que las personas trabajadoras deban coincidir en la prestación de servicios, que podrán variar según los departamentos o secciones de aplicación. Así mismo se podrán establecer límites máximos al ejercicio del derecho siempre que los mismos no supongan una vulneración de la garantía de no discriminación, ni se impida la solicitud de las personas trabajadoras una vez superados estos límites.

3. En el caso de que los acuerdos a los que hace referencia el apartado anterior no solventasen las necesidades de las personas trabajadoras, o en el caso de ausencia de dichos acuerdos, estas podrán solicitar una adaptación de la jornada en los términos recogidos en el art. 34.8 del ET y según el procedimiento establecidos en los apartados siguientes de este artículo.

4. El procedimiento se iniciará con la solicitud de la persona trabajadora a la empresa en la que deberán concretarse los siguientes aspectos:

- Propuesta concreta de adaptación de la duración y/o distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y/o forma de prestación de servicios.

- Exposición de los motivos que justifican la petición.
- Duración temporal prevista de la medida.

Las empresas podrán requerir de la persona trabajadora información adicional, atendiendo siempre a criterios de razonabilidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas.

5. Recibida la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.

6. En el supuesto de solicitarlo la persona trabajadora, la empresa informará a la representación de las personas trabajadoras del inicio del periodo de negociación, dándoles traslado del escrito de solicitud.



7. La persona treballadora podrà requerir la presència d'un o una representant de les persones treballadores en el procés de negociació.

8. De conformitat amb l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors, finalitzat el procés de negociació, l'empresa, per escrit, comunicarà l'acceptació de la petició, plantejarà una proposta alternativa que possibilita les necessitats de conciliació de la persona treballadora o bé manifestarà la negativa al seu exercici. En els dos últims casos, s'indicaran les raons objectives en què se sustenta la decisió.

9. En cas de desacord i d'haver sigut sol·licitada per la persona treballadora la presència en el procés negociador d'un o una representant legal de les persones treballadores, aquesta última podrà emetre informe sobre aquest tema.

10. Les discrepàncies sorgides entre la direcció de l'empresa i la persona treballadora seran resoltes per la jurisdicció social a través del procediment establert en l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

## CAPÍTOL VI RETRIBUCIONS

### *Article 24. Estructura retributiva*

1. Les retribucions de les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni es distribueixen en el salari base de grup i, si escau, els complements salarials regulats en aquest.

2. S'entén per salari base de grup el corresponent a la persona treballadora en funció del seu enquadrament en un dels grups professionals descrits en aquest conveni col·lectiu.

3. El salari base de grup remunera la jornada anual de treball efectiu pactada en aquest conveni col·lectiu i els períodes de descans establits.

### *Article 25. Complementos salarials*

1. Són complements salarials les quantitats que, si escau, hagen d'afegir-se al salari base de grup per qualsevol concepte diferent al de la jornada anual de la persona treballadora i la seua adscripció a un grup professional.

2. Els complements salarials s'ajustaran, principalment, a alguna de les modalitats següents:

a) Personals. En la mesura que deriven de les condicions personals de la persona treballadora.

b) De lloc de treball. Integrats per les quantitats que haja de percebre la persona treballadora per raó de les característiques del lloc de treball o de la manera de realitzar la seua activitat.

c) Per qualitat o quantitat de treball. Consistent en les quantitats que percep la persona treballadora per raó d'una millor qualitat o major quantitat de treball, o bé d'acord amb la situació i els resultats de l'empresa o una àrea d'aquesta.

### *Article 26. Plus assistència*

Aquest plus s'abonarà per cadascun dels dies efectivament treballats i en la quantia determinada en la columna corresponent a la taula salarial per a les persones treballadores amb pagament de salari de freqüència mensual, l'import de la taula corresponent a un mes natural.

### *Article 27. Condicions més beneficioses*

Es mantindran les condicions més beneficioses establides amb anterioritat a la vigència d'aquest conveni, sense perjudici que puguen ser absorbides i compensades quan els salaris que perceberen les persones treballadores, en el seu conjunt i en còmput anual, foren superiors als que es fixen en aquest conveni. No obstant això:

a) Es reconeixen amb caràcter general els drets consolidats derivats de la supressió del complement personal d'antiguitat en l'àmbit funcional d'aquest conveni col·lectiu, en els termes previstos en l'article 28 del Conveni col·lectiu de treball d'oli i els seus derivats de les províncies de Castelló i València 2017-2018, publicat en el DOGV número 8228 de 06.02.2018.

b) Aquelles persones treballadores que el 31.12.2018 perceberen una retribució derivada del Conveni col·lectiu de treball d'oli i els seus derivats de les províncies de Castelló i València 2017-2018, publicat en el DOGV número 8228 de 06.02.2018, superior a l'establida per al grup professional en el qual queden enquadrats, se'ls mantindrà la diferència

7. La persona trabajadora podrá requerir la presencia de un/a representante de las personas trabajadoras en el proceso de negociación.

8. De conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En los dos últimos casos, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

9. En caso de desacuerdo y de haberse solicitado por la persona trabajadora la presencia en el proceso negociador de un/a representante legal de las personas trabajadoras, este último podrá emitir informe al respecto.

10. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora 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.

## CAPÍTULO VI RETRIBUCIONES

### *Artículo 24. Estructura retributiva*

1. Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, se distribuyen en el Salario Base de Grupo y, en su caso, los complementos salariales regulados en el mismo.

2. Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente a la persona trabajadora en función de su encuadramiento en uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.

3. El Salario Base de Grupo remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso establecidos.

### *Artículo 25. Complementos salariales*

1. Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual de la persona trabajadora y su adscripción a un Grupo Profesional.

2. Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

a) Personales. En la medida en que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora.

b) De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

c) Por calidad o cantidad de trabajo. Consistente en las cantidades que percibe la persona trabajadora por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la Empresa o un área de la misma.

### *Artículo 26. Plus Asistencia*

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

### *Artículo 27. Condiciones más beneficiosas*

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas establecidas con anterioridad a la vigencia de este convenio, sin perjuicio de que puedan ser absorbidas y compensadas cuando los salarios que vinieran percibiendo las personas trabajadoras, en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a los que se fijan en el presente convenio. No obstante:

a) Se reconoce a todos los efectos los derechos consolidados derivados de la supresión del complemento personal de antigüedad en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, en los términos previstos en el artículo 28 del convenio colectivo de trabajo de aceite y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia 2017-2018, publicado en el DOGV número 8228 de 06.02.2018.

b) Aquellas personas trabajadoras que a 31.12.2018 percibiesen una retribución derivada del convenio colectivo de trabajo de aceite y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia 2017-2018, publicado en el DOGV número 8228 de 06.02.2018, superior a la establecida para el grupo profesional en el que queden encuadrados, se les man-



com a complement «ad personam», denominat complement «ex categoria o nivell professional».

Aquest complement no serà compensable ni absorbible, i es revaloritzarà anualment en el mateix increment que el conveni. Aquest complement, atés que suposa una garantia salarial per a aquelles persones treballadores els salaris de categoria de les quals eren superiors als de grup, no serà abonable a aquelles persones treballadores de nou ingrès. Així mateix, aquest complement es considerarà salari base amb caràcter general i s'inclourà per al càlcul de les pagues extraordinàries.

#### Article 28. Gratificacions extraordinàries

1. Les persones treballadores afectades per aquest conveni tindran dret al cobrament de les següents gratificacions extraordinàries de meritació anual:

a) La paga d'hivern (Nadal): amb un import equivalent a trenta dies de salari base, del plus d'assistència i dels complements que perceba la persona treballadora, en proporció al temps efectivament treballat.

b) La paga d'estiu: amb un import equivalent a trenta dies de salari base, del plus d'assistència i dels complements que perceba la persona treballadora, en proporció al temps efectivament treballat.

c) La tercera paga: amb un import equivalent a quinze dies de salari base, del plus d'assistència i dels complements que perceba la persona treballadora, en proporció al temps efectivament treballat.

2. Les gratificacions extraordinàries podran ser prorratejades en dotze mensualitats. En cas contrari, es percebran d'acord amb el costum o pacte establert en cada empresa i si de cas hi manca:

a) La paga d'hivern (Nadal): el 22 de desembre.

b) La paga d'estiu: el 15 de juliol.

c) La tercera paga: el 19 de març.

3. Al personal que ingresse en el transcurs de l'any o cesse durant aquest, se li abonaran les gratificacions extraordinàries prorratejant el seu import en proporció al temps treballat.

#### Article 29. Paga del sector

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

Fórmula aclaridora: salaris base dies percebuts, més salaris base percebuts en les pagues extres d'hivern (Nadal), estiu i març, més l'antiguitat percebuda, tant en un concepte com en un altre, i sobre el total percebut obtindre el 10 %.

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

#### Article 30. Quantia i actualització salarial

##### Primer. Retribucions

1. Les persones treballadores percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats indicades en la següent taula durant l'any 2023, que es corresponen amb un increment del 4,00 % sobre els valors abonats en 2022:

Divisió funcional	Grup professional	S. base mes/€	Assistència mes/€	Retribució anual/€
Personal tècnic, d'administració i vendes	G1	1.261,24	337,13	25.525,97
	G2	1.101,43	290,97	22.236,63
	G3	906,16	231,72	18.171,94
	G4	851,49	131,99	15.706,18
	G5	785,68	131,99	15.120,08

tendrá la diferencia como complemento «Ad personam», denominado complemento «ex categoría o nivel profesional».

Dicho complemento no será compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente en el mismo incremento que el convenio. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyos salarios de categoría eran superiores a los de Grupo, no será abonable a aquellas personas trabajadoras de nuevo ingreso. Asimismo este complemento se considerará Salario Base a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

#### Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias

1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho al cobro de las siguientes gratificaciones extraordinarias de devengo anual:

a) La Paga de invierno (Navidad): con un importe equivalente a treinta días de salario base, del plus de asistencia y de los complementos que perciba la persona trabajadora, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

b) La Paga de verano: con un importe equivalente a treinta días de salario base, del plus de asistencia y de los complementos que perciba la persona trabajadora, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

c) La tercera paga: con un importe equivalente a quince días de salario base, del plus de asistencia y de los complementos que perciba la persona trabajadora, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

2. Las gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas en doce mensualidades. En caso contrario se percibirán con arreglo a la costumbre o pacto establecido en cada empresa, y en su defecto:

a) La Paga de invierno (Navidad): el 22 de diciembre.

b) La Paga de verano: el 15 de julio.

c) La tercera paga: la 19 de marzo.

3. Al personal que ingrese en el transcurso del año o cese durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en proporción al tiempo trabajado.

#### Artículo 29. Paga del sector

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

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

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

#### Artículo 30. Cuantía y actualización salarial

##### Primero. Retribuciones

1. Las personas trabajadoras percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2023, que se corresponden con un incremento del 4,00 % sobre los valores abonados en 2022:

División Funcional	Grupo Profesional	S. base mes/€	Asistencia mes/€	Retribución anual/€
Personal Técnico, de Administración y Ventas	G1	1.261,24	337,13	25.525,97
	G2	1.101,43	290,97	22.236,63
	G3	906,16	231,72	18.171,94
	G4	851,49	131,99	15.706,18
	G5	785,68	131,99	15.120,08



Divisió funcional	Grup professional	S. base dia/€	Assistència dia/€	Retribució anual/€
Personal d'operacions	G1	37,07	13,26	21.482,30
	G2	32,35	11,44	18.711,88
	G3	29,61	4,17	15.444,63
	G4	29,15	3,79	15.120,53
	G5	29,15	3,79	15.120,53

Concepte	Euros
Disponibilitat (article 14.3)	193,65
Ajuda familiar (article 34)	279,74

2. Les persones treballadores percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats indicades en la següent taula durant l'any 2024, que es corresponen amb un increment del 3,00 % sobre els valors abonats el 2023:

Divisió funcional	Grup professional	S. base mes/€	Assistència mes/€	Retribució anual/€
Personal tècnic, d'administració i vendes	G1	1.299,08	347,24	26.291,73
	G2	1.134,47	299,70	22.903,69
	G3	933,34	238,67	18.717,00
	G4	877,03	135,95	16.177,29
	G5	824,02	151,16	15.573,62

Divisió funcional	Grup professional	S. base dia/€	Assistència dia/€	Retribució anual/€
Personal d'operacions	G1	38,18	13,66	22.126,34
	G2	33,32	11,78	19.272,14
	G3	30,50	4,30	15.910,10
	G4	30,02	3,90	15.570,98
	G5	30,02	3,90	15.570,98

Concepte	Euros
Disponibilitat (article 14.3)	199,46
Ajuda familiar (article 34)	288,13

3. Les persones treballadores percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats indicades en la següent taula durant l'any 2025, que es corresponen amb un increment del 2,00 % sobre els valors abonats en 2024:

Divisió Funcional	Grup professional	S. base mes/€	Assistència mes/€	Retribució anual/€
Personal tècnic, d'administració i vendes	G1	1.325,06	354,18	26.817,46
	G2	1.157,16	305,69	23.361,71
	G3	952,01	243,44	19.091,34
	G4	894,57	138,67	16.500,84
	G5	840,50	154,18	15.885,04

Divisió funcional	Grup professional	S. base dia/€	Assistència dia/€	Retribució anual/€
Personal d'operacions	G1	38,94	13,93	22.566,27
	G2	33,99	12,02	19.660,50
	G3	31,11	4,39	16.229,37
	G4	30,62	3,98	15.882,74
	G5	30,62	3,98	15.882,74

División Funcional	Grupo Profesional	S. base día/€	Asistencia día/€	Retribución anual/€
Personal de Operaciones	G1	37,07	13,26	21.482,30
	G2	32,35	11,44	18.711,88
	G3	29,61	4,17	15.444,63
	G4	29,15	3,79	15.120,53
	G5	29,15	3,79	15.120,53

Concepto	Euros
Disponibilidad (art. 14.3)	193,65
Ayuda familiar (art. 34)	279,74

2. Las personas trabajadoras percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2024, que se corresponden con un incremento del 3,00 % sobre los valores abonados en 2023:

División Funcional	Grupo Profesional	S. base mes/€	Asistencia mes/€	Retribución anual/€
Personal Técnico, de Administración y Ventas	G1	1.299,08	347,24	26.291,73
	G2	1.134,47	299,70	22.903,69
	G3	933,34	238,67	18.717,00
	G4	877,03	135,95	16.177,29
	G5	824,02	151,16	15.573,62

División Funcional	Grupo Profesional	S. base día/€	Asistencia día/€	Retribución anual/€
Personal de Operaciones	G1	38,18	13,66	22.126,34
	G2	33,32	11,78	19.272,14
	G3	30,50	4,30	15.910,10
	G4	30,02	3,90	15.570,98
	G5	30,02	3,90	15.570,98

Concepto	Euros
Disponibilidad (art. 14.3)	199,46
Ayuda familiar (art. 34)	288,13

3. Las personas trabajadoras percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2025, que se corresponden con un incremento del 2,00 % sobre los valores abonados en 2024:

División Funcional	Grupo Profesional	S. base mes/€	Asistencia mes/€	Retribución anual/€
Personal Técnico, de Administración y Ventas	G1	1.325,06	354,18	26.817,46
	G2	1.157,16	305,69	23.361,71
	G3	952,01	243,44	19.091,34
	G4	894,57	138,67	16.500,84
	G5	840,50	154,18	15.885,04

División Funcional	Grupo Profesional	S. base día/€	Asistencia día/€	Retribución anual/€
Personal de Operaciones	G1	38,94	13,93	22.566,27
	G2	33,99	12,02	19.660,50
	G3	31,11	4,39	16.229,37
	G4	30,62	3,98	15.882,74
	G5	30,62	3,98	15.882,74



Concepte	€uros
Disponibilitat (article 14.3)	203,45
Ajuda familiar (article 34)	293,89

4. Les persones treballadores percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats relacionades en la següent taula durant l'any 2026, que es corresponen amb un increment del 2,00 % sobre els valors abonats en 2025:

Divisió funcional	Grup professional	S. base mes/€	Assistència mes/€	Retribució anual/€
Personal tècnic, d'administració i vendes	G1	1.351,56	361,26	27.353,74
	G2	1.180,30	311,80	23.828,84
	G3	971,05	248,31	19.473,18
	G4	912,46	141,44	16.830,78
	G5	857,31	157,26	16.202,68

Divisió funcional	Grup professional	S. base dia/€	Assistència dia/€	Retribució anual/€
Personal d'operacions	G1	39,72	14,21	23.018,55
	G2	34,67	12,26	20.053,70
	G3	31,73	4,48	16.553,48
	G4	31,23	4,06	16.199,34
	G5	31,23	4,06	16.199,34

Concepte	€uros
Disponibilitat (article 14.3)	207,52
Ajuda familiar (article 34)	299,77

5. Els endarreriments derivats dels increments establits en aquest article s'abonaran en un sol pagament, dins del mes següent al de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

6. En el cas que alguna de les retribucions establides en aquest conveni col·lectiu, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, resultaren inferiors al salari mínim interprofessional aplicable, quan no siga abonada per l'empresa cap altra remuneració de caràcter salarial, es complementarà la retribució a percebre per la persona treballadora fins a aquest SMI marcat legalment.

#### Segon. Actualització

1. En finalitzar la vigència d'aquest conveni, es comprovarà si la suma de l'IPC general de 2023, 2024, 2025 i 2026 és superior al 11,00 %, i en aquest cas la diferència s'aplicarà de la forma següent:

a) Si la diferència fora igual o inferior al 2 %, els valors que es prendran com a base de càlcul per a aplicar l'actualització de 2027, seran els resultants d'actualitzar les taules de 2026 amb aquesta diferència.

b) Si la diferència fora superior al 2 %, els valors que es prendran com a base de càlcul per a aplicar l'actualització de 2027, seran els resultants d'actualitzar les taules de 2026 en la meitat de l'excés. L'altra meitat de l'excés s'aplicarà en l'actualització de les taules de 2028.

2. Les parts es comprometen a elaborar les taules salarials de 2027 i 2028, d'acord amb el que s'estableix en l'apartat anterior, perquè siguen aplicables l'1 de gener de cada any, en els deu dies següents que es coneiga l'IPC general definitiu de cada any.

3. En el cas que durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu, l'evolució del salari mínim interprofessional afectara les diferències retributives existents entre els diversos grups professionals, les parts podran, de comú acord, fer una aplicació no lineal del mecanisme d'actualització pactat en aquest article.

#### Article 31. Seguretat Social complementària

Les empreses complementaràn a les persones treballadores en situació de baixa per incapacitat temporal fins al 90 % de les prestacions

Concepto	€uros
Disponibilidad (art. 14.3)	203,45
Ayuda familiar (art. 34)	293,89

4. Las personas trabajadoras percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2026, que se corresponden con un incremento del 2,00 % sobre los valores abonados en 2025:

División Funcional	Grupo Profesional	S. base mes/€	Asistencia mes/€	Retribución anual/€
Personal Técnico, de Administración y Ventas	G1	1.351,56	361,26	27.353,74
	G2	1.180,30	311,80	23.828,84
	G3	971,05	248,31	19.473,18
	G4	912,46	141,44	16.830,78
	G5	857,31	157,26	16.202,68

División Funcional	Grupo Profesional	S. base dia/€	Asistencia dia/€	Retribución anual/€
Personal de Operaciones	G1	39,72	14,21	23.018,55
	G2	34,67	12,26	20.053,70
	G3	31,73	4,48	16.553,48
	G4	31,23	4,06	16.199,34
	G5	31,23	4,06	16.199,34

Concepto	€uros
Disponibilidad (art. 14.3)	207,52
Ayuda familiar (art. 34)	299,77

5. Los atrasos derivados de los incrementos establecidos en el presente artículo se abonarán en un solo pago, dentro del mes siguiente al de la publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

6. En el supuesto de que alguna de las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, resultaran inferiores al Salario Mínimo Interprofesional de aplicación, cuando no se abone por la empresa ninguna otra remuneración de carácter salarial, se complementarà la retribución a percibir por la persona trabajadora hasta dicho SMI marcado legalmente.

#### Segundo. Actualización

1. Al finalizar la vigencia de este convenio, se comprobarà si la suma del IPC general de 2023, 2024, 2025 y 2026 es superior al 11,00 %, en cuyo caso la diferencia se aplicará de la siguiente forma:

a) Si la diferencia fuese igual o inferior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2027, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2026 con dicha diferencia.

b) Si la diferencia fuese superior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2027, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2026 en la mitad del exceso. La otra mitad del exceso se aplicará en la actualización de las tablas de 2028.

2. Las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de 2027 y 2028, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, para que sean de aplicación el 1 de enero de cada año, en los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo de cada año.

3. En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la evolución del Salario Mínimo Interprofesional afectara a las diferencias retributivas existentes entre los diversos Grupos Profesionales, las partes podrán, de común acuerdo, hacer una aplicación no lineal del mecanismo de actualización pactado en el presente artículo.

#### Artículo 31. Seguridad Social complementaria

Las empresas complementaràn a las personas trabajadoras en situación de baja por Incapacidad Temporal hasta el 90 por ciento de las



percebudes per part de la Seguretat Social a partir del vint-i-uné dia, tenint en compte que el total d'allò percebut no podrà superar al salari real percebut per la persona treballadora.

Sense perjudici d'acomplir el que s'estableix en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la percepció del complement quedarà condicionada al fet que no hi haja aptitud per al treball certificada per facultatiu o facultativa, i serà a càrrec de l'empresa el reconeixement que corresponga. En cas de concórrer l'aptitud, la persona treballadora perdrà automàticament el dret al complement.

Quan la falta d'assistència ocorrega per accident de treball, malaltia professional o d'origen comú, però done lloc a hospitalització, les empreses podran enviar les persones accidentades o malaltes perquè siguen reconegudes pel metge o metgessa designat per aquestes, que en certificarà l'estat de curació.

Quan per raó de malaltia la persona treballadora necessite l'assistència a consulta mèdica, en hores coincidents amb les de la seua jornada laboral, les empreses concediran sense pèrdua de retribució, el permís necessari pel temps precís a aquest efecte, i la persona treballadora haurà de justificar-ho amb el corresponent volant visat per persona facultativa.

Quan la situació d'incapacitat temporal es derive d'accident de treball o malaltia professional, les empreses complementaran les prestacions percebudes per la persona treballadora, a fi que aquesta perceba el 100 % del salari real.

#### *Article 32. Pòlissa d'assegurança*

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

- 6.010,12 euros, en cas de defunció.
- 6.010,12 euros, en cas d'incapacitat permanent absoluta.

I s'entendran ambdues contingències com a derivades d'accident de treball.

#### *Article 33. Defunció*

En el moment de la defunció, qualsevol que en fora la causa, d'alguna persona treballadora, l'empresa abonarà als seus hereus i hereues la quantitat corresponent a l'import de 45 dies de la retribució de la persona morta, comprenent-hi els complements personals.

#### *Article 34. Ajuda familiar*

S'estableix en concepte d'ajuda familiar una gratificació de l'import brut per any que figura en l'article 30 d'aquest conveni col·lectiu per a aquelles persones treballadores que tingueren fills o filles amb discapacitat.

#### *Article 35. Premi de permanència*

S'estableix un premi de permanència, que consistirà en l'abonament de l'import d'una mensualitat del salari i els seus complements personals a favor de les persones treballadores que complisquen vint-i-cinc anys de servei en l'empresa.

El personal contractat per temporada percebrà aquest premi, i a aquest efecte es computaran els dies treballats que totalitzen 25 anys.

### CAPÍTOL VI SALUT LABORAL

#### *Article 36. Peces de treball*

Les empreses subjectes al conveni facilitaràn anualment al seu personal, que d'acord amb la seua condició professional realitze tasques que exigisquen la seua utilització, les peces de treball següents:

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

Així mateix, es facilitaràn les peces, botes i elements necessaris, sense perjudici del que es preveu en l'article 17.2 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i en el Reial decret 773/1997, de 30 de maig, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la utilització per les persones treballadores d'equips de protecció individual.

En tots els casos, el personal al qual s'assigne la indicada roba de treball està obligat a tindre'n cura, conservar-la i tornar-la si fora baixa

prestaciones percibidas por parte de la Seguridad Social a partir del vigésimo primer día, teniendo en cuenta que el total de lo percibido no podrá superar al salario real percibido por la persona trabajadora.

Sin perjuicio de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, la percepción del complemento quedará condicionada a que no haya aptitud para el trabajo certificada por facultativo/a, siendo a cargo de la empresa el reconocimiento que corresponda. En caso de concurrir la aptitud, la persona trabajadora perderá automáticamente el derecho a al complemento.

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

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

Cuando la situación de Incapacidad Temporal se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas complementarán las prestaciones percibidas por la persona trabajadora, a fin de que esta perciba el 100 % del salario real.

#### *Artículo 32. Póliza de seguro*

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

- 6.010,12 euros, en caso de fallecimiento.
- 6.010,12 euros, en caso de incapacidad permanente absoluta.

Entendiéndose ambas contingencias como derivadas de accidente de trabajo.

#### *Artículo 33. Fallecimiento*

Al fallecimiento, cualquiera que fuese su causa, de alguna persona trabajadora, la empresa abonará a sus herederos/as la cantidad correspondiente al importe de 45 días de la retribución de la persona fallecida, comprendiendo los complementos personales.

#### *Artículo 34. Ayuda familiar*

Se establece en concepto de ayuda familiar, una gratificación del importe bruto por año que figura en el artículo 30 del presente Convenio Colectivo para aquellas personas trabajadoras que tuvieran hijos-as con discapacidad.

#### *Artículo 35. Premio de permanencia*

Se establece un premio de permanencia, que consistirá en el abono del importe de una mensualidad del salario y sus complementos personales a favor de las personas trabajadoras que cumplan veinticinco años de servicio en la empresa.

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

### CAPÍTULO VII SALUD LABORAL

#### *Artículo 36. Prendas de trabajo*

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

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

Asimismo, se facilitarán las prendas, botas y elementos necesarios, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 17.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y en el Real decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por las personas trabajadoras de equipos de protección individual.

En todos los casos el personal al que se les asigne la indicada ropa de trabajo viene obligado a su cuidado, conservación y devolución si



en l'empresa. Per això, es considerarà imprudència en l'acte de servei la no utilització o l'ús inadequat de les peces que d'acord amb aquest article li siguen entregades, així com de qualssevol altres que d'acord amb la Llei de prevenció de riscos laborals i normes concordants li puguen ser proporcionades.

#### *Article 37. Vigilància de la salut*

Els objectius de la vigilància de la salut són la detecció precoç de les repercussions de les condicions de treball sobre la salut; la identificació de les persones treballadores especialment sensibles a determinats riscos i, finalment, l'adaptació de la tasca a l'individu.

L'empresa garantirà a les persones treballadores la vigilància periòdica de la seua salut, restringint-ne l'abast als riscos inherents al treball.

Caldrà el consentiment de la persona treballadora, basat en el coneixement del contingut i l'abast de la vigilància de la salut. No obstant això, tindrà caràcter obligatori per a la persona treballadora en les circumstàncies següents:

1. Quan hi haja una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat, especialment respecte de l'avaluació de la salut de les persones treballadores nocturnes prevista en l'article 36.4 de l'Estatut dels Treballadors.

2. Quan els reconeixements siguen indispensables per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut de les persones treballadores.

3. Quan l'estat de salut de la persona treballadora pugua constituir un perill per a ella mateixa o per a tercers.

La informació mèdica derivada de la vigilància de la salut de cada persona treballadora estarà disponible per al mateix treballador, els serveis mèdics responsables de la seua salut i l'autoritat sanitària.

Cap empresari o empresària podrà conèixer el contingut concret de les proves mèdiques o del seu resultat sense el consentiment exprés i fefaent de la persona treballadora. A l'empresari o empresària i a les altres persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció se'ls hauran de facilitar les conclusions d'aquest reconeixement en els termes de:

1. Aptitud o adequació de la persona treballadora al seu lloc de treball o funció.

2. Necessitat d'introduir o de millorar les mesures de protecció o de prevenció.

### CAPÍTOL VIII DRETS SINDICALS

#### *Article 38. Acció sindical*

Per al temps invertit per la representació sindical en l'acompliment dels seus càrrecs, caldrà ajustar-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors, i podran acumular-se les hores que corresponen a un delegat o delegada a favor d'un altre, sempre que el que les haja de cedir comuniquen fefaentment a l'empresa la renúncia a les seues hores i a favor de qui s'han d'acumular aquestes.

Així mateix, les empreses donaran facilitats perquè la persona treballadora que pertanga a una central sindical, i estiga autoritzat per ella, pugua gestionar el cobrament dins de l'empresa, i fora de les hores del seu treball, de les quotes sindicals que corresponga abonar a les persones treballadores afiliades a aquesta central sindical.

#### *Article 39. Quota sindical*

Les empreses descomptaran en nòmina la quota sindical d'aquelles persones treballadores que així ho indiquen de manera personal.

Aquesta deducció s'efectuarà en les empreses, sempre que ho sol·licite l'organització sindical i preste la seua conformitat la persona treballadora afiliada a aquest sindicat.

#### *Article 40. Assemblees en el centre de treball*

Les persones treballadores de l'empresa i dins de la jornada de treball podran realitzar una assemblea d'una hora de duració com a màxim, cada quatre mesos, complint els requisits indicats en l'Estatut dels Treballadors vigent per a la celebració d'assemblees, i això amb independència del dret que els assisteix a reunir-se i celebrar assemblees en el centre de treball i fora d'hores de treball, i d'acord amb les previsions

causara baja en la empresa, por ello, se considerará imprudencia en el acto de servicio la no utilización o uso inadecuado de las prendas que conforme a este artículo le sean entregadas, así como de cualquiera otras, que conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas concordantes le puedan ser proporcionadas.

#### *Artículo 37. Vigilancia de la salud*

Los objetivos de la vigilancia de la salud son la detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud; la identificación de las personas trabajadoras especialmente sensibles a ciertos riesgos y finalmente la adaptación de la tarea al individuo.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su salud, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo.

Será necesario el consentimiento de la persona trabajadora, basado en el conocimiento del contenido y alcance de la vigilancia de la salud. Sin embargo, tendrá carácter obligatorio para la persona trabajadora en las siguientes circunstancias:

1. Cuando exista una disposición legal en relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, señaladamente respecto de la evaluación de la salud de las personas trabajadoras nocturnas prevista en el artículo 36.4 del Estatuto de las personas trabajadoras.

2. Cuando los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras.

3. Cuando el estado de salud de la persona trabajadora pueda constituir un peligro para el mismo o para terceros.

La información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada persona trabajadora estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria.

Ningún/a empresario/a podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente de la persona trabajadora. Al/a la empresario/a y a las otras personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les deberán facilitar las conclusiones de dicho reconocimiento en los términos de:

1. Aptitud o adecuación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo o función.

2. Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.

### CAPÍTULO VIII DERECHOS SINDICALES

#### *Artículo 38. Acción sindical*

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

Asimismo, las empresas darán facilidades para que la persona trabajadora que pertenezca a una central sindical, y esté autorizado por ella, pueda gestionar el cobro dentro de la empresa, y fuera de las horas de su trabajo, de las cuotas sindicales que correspondan abonar a las personas trabajadoras afiliadas a dicha central sindical.

#### *Artículo 39. Cuota sindical*

Las empresas descontarán en nómina la cuota sindical de aquellas personas trabajadoras que así lo indiquen de forma personal.

Dicha deducción se efectuará en las empresas, siempre que lo sol·licite la organización sindical y preste su conformidad la persona trabajadora afiliada a dicho sindicato.

#### *Artículo 40. Assembleas en el centro de trabajo*

Las personas trabajadoras de la empresa y dentro de la jornada de trabajo, podrán realizar una asamblea de una hora de duración como máximo, cada cuatro meses, cumpliendo los requisitos indicados en el Estatuto de los Trabajadores vigente para la celebración de asambleas y ello con independencia del derecho que les asiste a reunirse y celebrar asambleas en el centro de trabajo y fuera de horas de trabajo y conforme





contingudes en els articles 77 i 78 de l'Estatut dels Treballadors. No obstant això anterior, el temps dedicat a la celebració de les assemblees dins de la jornada de treball tindrà el caràcter de recuperable i no retribuït.

## CAPÍTOL IX RÈGIM DISCIPLINARI

### Article 41. Règim disciplinari

#### 1. Faltes

Es consideren faltes les accions o omissions que suposen trenca-ment o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposats per disposicions legals en vigor i especialment per aquest conveni.

Les faltes es classificaran d'acord amb la seua importància, grave-tat, transcendència i intencionalitat en lleus, greus i molt greus.

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

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

b) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada, fins i tot quan siga per temps breu. Si a conseqüència d'aquest s'originara perjudici d'alguna consideració a l'empresa o fora causa d'accidents als seus companys o compnays de treball, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

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

d) Els xicotets descuits en la conservació del material, quan produï-squen algun menyscapse o pèrdua de caràcter lleu, així com el desordre en la utilització, que provoquen retard o disminuïsquen eficàcia en el treball.

e) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili amb la deguda antelació, quan pugua perjudicar el desenvolupament del treball.

f) Les discussions o altercats verbals produïts durant el temps de treball o en les instal·lacions de l'empresa. Si aquests fets produïren escàndol notori, podran ser considerades com a faltes greus o molt greus, segons els casos.

g) Faltar al treball 1 dia en el període de 6 mesos, sense causa degu-dament justificada.

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

1.2. Classificació de faltes greus. Es consideren faltes greus les següents:

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

b) No comunicar els canvis experimentats en la família i que puguen afectar les obligacions o prestacions de la Seguretat Social en el termini de cinc dies des que es produeix el fet. Serà considerada falta molt greu l'ocultació maliciosa d'aquest tipus de dades.

c) La simulació de malaltia o accident.

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

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

f) Simular la presència d'un company o companya de treball fitxant, signant, parlant en el seu nom o per qualsevol altre mitjà.

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

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

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

a las previsiones contenidas en los artículos 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores, No obstante lo anterior, el tiempo dedicado a la celebración de las asambleas dentro de la jornada de trabajo tendrá el carácter de recuperable y no retribuido.

## CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 41. Régimen disciplinario

#### 1. Falta

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

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

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

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

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

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

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

e) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio con la debida antelación cuando pueda perjudicar al desarrollo del trabajo.

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

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

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

1.2. Clasificación de faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

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

b) No comunicar los cambios experimentados en la familia y que puedan afectar a las obligaciones o prestaciones de la Seguridad Social en el plazo de cinco días desde que se produce el hecho. Será considerada como falta muy grave la ocultación maliciosa de este tipo de datos.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

m) L'ocultació de fets o faltes que la persona treballadora haguera presenciada, sempre que ocasione perjudici greu per a l'empresa, així com no advertir de manera immediata els i les caps de qualsevol anomalia d'importància que s'observe en les instal·lacions.

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

1.3. Classificació de faltes molt greus. Es consideren faltes molt greus les següents:

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

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

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

d) Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes de manera intencionada en productes, maquinària, eines, instal·lacions, estris o documents de l'empresa.

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

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

g) L'agressió física o verbal a superiors o companys i companyes de treball. L'abús d'autoritat dels i les caps i la seua ocultació no comunicant-ho als responsables de l'empresa.

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

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

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

k) La reincidència en falta greu encara que aquesta siga de naturalesa diferent quan es produïska abans de passats 6 mesos de cometre's la primera, sempre que haja hagut comunicació escrita.

l) La desobediència als superiors o superiors en matèria de treball que implique un trencament greu de la disciplina o un perjudici greu a l'empresa.

m) La imprudència en acte de treball que implique un trencament greu a la disciplina o un perjudici greu a l'empresa.

n) La imprudència en acte de treball que implique risc greu d'accident per a la mateixa persona treballadora o els seus companys i companyes o perill greu per a la integritat de les instal·lacions de l'empresa.

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

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

## 2. Sancions

Les sancions que corresponga imposar en cada cas estaran d'acord amb el tipus de falta: lleu, greu o molt greu, segons s'estableix a continuació i dins de les possibilitats que ofereix cada classificació, atesa la gravetat, transcendència i intencionalitat d'aquestes.

### 2.1. Per faltes lleus:

a) Amonestació verbal.

b) Amonestació per escrit.

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

2.2. Per faltes greus: suspensió de sou i faena de 6 a 30 dies.

2.3. Per faltes molt greus:

a) Suspensió de sou i faena de 31 a 120 dies.

j) Oponer resistència o realitzar ocultació a la inspecció personal, paquets u objetos con los que se acceda o salga de los lugares de trabajo o instalaciones, cuando esta se realice para protección o seguridad del patrimonio empresarial o el de otras personas trabajadoras.

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

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

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

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

1.3. Clasificación de faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

g) La agresión física o verbal a superiores o compañeros/as de trabajo. El abuso de autoridad de los jefes/as y su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

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

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

j) El acoso o las agresiones contra la libertad sexual de los compañeros/as de trabajo.

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

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

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

n) La imprudencia en acto de trabajo que implique riesgo grave de accidente para la propia persona trabajadora o sus compañeros o peligro grave para la integridad de las instalaciones de la empresa.

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

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

## 2. Sanciones

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

### 2.1. Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

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

2.2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días.

2.3. Por faltas muy graves:

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



b) Acomiadament disciplinari.

3. Prescripció de la facultat de sancionar

La facultat de l'empresa per a sancionar, prescriurà per a les faltes lleus en 10 dies, per a les faltes greus en 20 dies i per a les faltes molt greus en 60 dies, a partir de la data en què aquella va conèixer els fets que té com a conseqüència la falta.

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

#### CAPÍTOL X

#### COMISSIÓ PARITÀRIA I INAPLICACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU

##### Article 42. Comissió Paritària

1. Les parts negociadores acorden establir una Comissió Paritària, com a òrgan d'interpretació i vigilància del compliment d'aquest conveni, amb caràcter preceptiu, les funcions de la qual seran:

a) El coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació d'aquest conveni col·lectiu quan siguen formulades per qualsevol de les parts signants. Les consultes en matèria de classificació professional hauran de formular-se necessàriament en el model establert en l'annex III del present conveni col·lectiu.

b) Vigilància del compliment col·lectiu dels pactes.

c) Intervindre en els procediments d'interpretació, mediació i arbitratge amb caràcter preceptiu en els conflictes col·lectius sobre interpretació o aplicació del conveni. Intervindre en la resolució de les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta relatius a la inaplicació d'aquest conveni col·lectiu.

d) L'adaptació o, si escau, modificació del conveni durant la seua vigència.

e) L'adopció d'acords parcials per a la modificació d'algun o alguns dels continguts del conveni prorrogats, amb la finalitat d'adaptar-los a les condicions en les quals, després de la terminació de la vigència pactada, es desenvolupe l'activitat en el sector, establint expressament la seua vigència.

2. La Comissió Paritària estarà integrada per un màxim de sis membres per cadascuna de les representacions sindical i empresarial signants d'aquest conveni col·lectiu, que designaran els seus respectius mandatariis d'acord amb el criteri que determine cada representació.

Podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors i assessores en totes les matèries que siguen de la seua competència. Aquests assessors i assessores seran designats lliurement per cadascuna de les parts.

S'entendrà vàlidament constituïda la Comissió quan assistisca a la reunió la majoria de cada representació.

La Comissió Paritària podrà delegar funcions en els seus membres per a desenvolupar les previsions establides en aquest conveni col·lectiu, especialment en matèria d'igualtat.

3. A fi d'aconseguir la màxima celeritat al procediment, es prioritzarà la utilització de mitjans telemàtics en el funcionament de la Comissió Paritària, i es fixa com a adreça electrònica la següent: [laboral@fedacova.org](mailto:laboral@fedacova.org)

4. Ambdues parts convenen de comunicar a la Comissió Paritària tots els dubtes, discrepàncies i conflictes que pogueren produir-se a conseqüència de la interpretació i aplicació del conveni col·lectiu perquè la Comissió emeta dictamen o actue en la forma reglamentària prevista.

5. La Comissió haurà de reunir-se en un termini màxim de quinze dies hàbils des que es reba la consulta. Se n'exceptua el cas que la Comissió haja de reunir-se per a resoldre discrepàncies sobre la inaplicació de condicions de treball, i en aquest cas el termini màxim per a pronunciar-se serà de set dies. Transcorregut aquest termini sense que es reunisca la Comissió, la part consultant tindrà expedida la via judicial, l'arbitratge previst en l'article 48 del present conveni o la possibilitat d'acudir al Tribunal d'Arbitratge Laboral, segons els casos.

Les empreses no adscrites a les organitzacions empresarials signants d'aquest conveni col·lectiu, que sol·liciten la intervenció de la Comissió Paritària, abonaran a la Comissió, en concepte de cànon d'organització i convocatòria d'aquesta, la quantitat de 300 €. Per acord unànim de la Comissió, es podrà exigir un cànon de 150 € a les persones treballadores

b) Despido disciplinario.

3. Prescripció de la facultat de sancionar

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves en 10 días, para las faltas graves en 20 días, y para las faltas muy graves en 60 días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de los hechos que tiene como consecuencia la falta.

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

#### CAPÍTULO X

#### COMISIÓN PARITARIA E INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

##### Artículo 42. Comisión paritaria

1. Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo cuando sean formulados por cualquiera de las partes firmantes. Las consultas en materia de clasificación profesional deberán formularse necesariamente en el modelo establecido en el anexo III del presente convenio colectivo.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio. Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la inaplicación del presente Convenio Colectivo.

d) La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

e) La adopción de acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del Convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia.

2. La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de seis miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente Convenio Colectivo, que designarán a sus respectivos mandatarios con arreglo al criterio que determine cada representación.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituída la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

La Comisión Paritaria podrá delegar funciones en sus miembros para desarrollar las previsions establecidas en el presente Convenio Colectivo especialmente en materia de igualdad.

3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria, fijándose como dirección electrónica el correo electrónico [laboral@fedacova.org](mailto:laboral@fedacova.org)

4. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio colectivo para que la comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

5. La Comisión deberá reunirse en un plazo máximo de quince días hábiles desde que se reciba la consulta. Se exceptúa el caso que la Comisión deba reunirse para resolver discrepancias sobre la inaplicación de condiciones de trabajo, en cuyo caso el plazo máximo para pronunciarse será de siete días. Transcurrido dicho plazo sin que se reúna la comisión, la parte consultante tendrá expedida la vía judicial, el arbitraje previsto en el artículo 48 del presente Convenio o la posibilidad de acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral, según casos.

Las empresas no adscritas a las organizaciones empresariales firmantes del presente Convenio Colectivo, que soliciten la intervención de la Comisión Paritaria, abonarán a la Comisión, en concepto de canon de organización y convocatoria de la misma, la cantidad de 300 €. Por acuerdo unánime de la Comisión se podrá exigir un canon de 150 € a



que sol·liciten la seua intervenció, si s'observara temeritat o mala fe per la seua part.

6. Amb vista a solucionar de manera efectiva les discrepàncies sobre els assumptes dels quals haja de conèixer la Comissió Paritària, en virtut del que s'estableix en aquest conveni col·lectiu o d'acord amb la normativa aplicable, les parts acorden sotmetre la controvèrsia al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

#### *Article 43. Inaplicació del conveni col·lectiu*

1. A fi de mantindre l'ocupació en les empreses, d'acord amb el que s'estableix legalment, es podran inaplicar en l'empresa les condicions previstes en aquest conveni col·lectiu, determinant amb exactitud les noves condicions de treball aplicables i la seua duració, que no podrà prorrogar-se més enllà del moment en què resulte aplicable un nou conveni.

L'empresa que decidisca inaplicar aquest conveni, informará a la Comissió Mixta d'aquest conveni de l'obertura del procediment.

2. Per a l'efectivitat de les anteriors mesures, haurà de desenvolupar-se, en les empreses en què hi haja representants legals de les persones treballadores, un període de consultes amb aquestes de duració no superior a quinze dies, que versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, i també sobre les mesures necessàries per a atenuar les seues conseqüències per a les persones treballadores afectades.

3. La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals signants del conveni, quan aquestes així ho acorden, sempre que sumen la majoria de persones membres del Comitè d'Empresa o entre els delegats i delegades de personal.

4. Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. Aquest acord requerirà la conformitat de la majoria de les persones membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats i delegades de personal, si escau, o de les representacions sindicals, si n'hi haguera, que, en el seu conjunt, representen la majoria d'aquells.

5. L'empresa i la representació de les persones treballadores podran acordar, en qualsevol moment, la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge establert en el VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 09.11.2017), o posteriors, que haurà de desenvolupar-se dins d'un termini màxim de quinze dies.

6. En les empreses en què no hi haja representació legal de les persones treballadores, aquestes consultaran les organitzacions sindicals signants del conveni i podran optar per atribuir la seua representació per a la negociació de l'acord a una comissió de tres components designats, segons la seua representativitat, pels sindicats signants d'aquest conveni col·lectiu, sense perjudici de les previsions legals sobre aquest tema.

Per la seua part, l'empresa podrà atribuir la seua representació a les organitzacions empresarials en les quals estiguera integrat.

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

7. En cas d'acord, aquest haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu en els set dies següents a la seua consecució, amb indicació expressa de les condicions de treball a aplicar en aquesta empresa, i detallant, si escau, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions establides amb caràcter general.

8. La Comissió Paritària justificarà la recepció de l'acord i, a instàncies de qualsevol dels seus integrants, emetrà dictamen en els set dies següents sobre si l'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions de treball suposen o no l'incompliment de les obligacions establides en aquest conveni col·lectiu, relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

las personas trabajadoras que soliciten su intervención, si se apreciase temeridad o mala fe por su parte.

6. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias sobre los asuntos de los que deba conocer la Comisión Paritaria, en virtud de lo establecido en el presente Convenio Colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

#### *Artículo 43. Inaplicación del Convenio Colectivo*

1. Con objeto del mantenimiento del empleo en las empresas, de acuerdo con lo establecido legalmente, se podrá inaplicar en la empresa las condiciones previstas en el presente Convenio colectivo, determinando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte de aplicación un nuevo convenio.

La empresa que decida inaplicar el presente convenio, informará a la Comisión Mixta del presente Convenio la apertura del procedimiento.

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

3. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales firmantes del presente convenio, cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de personas miembro del comité de empresa o entre los/as delegados/as de personal.

4. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas miembro del comité o comités de empresa, de los/as delegados/as de personal, en su caso, o de las representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

5. La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 09.11.2017) o posteriores, que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

6. En las empresas en las que no exista representación legal de las personas trabajadoras, estos consultaran a las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio y podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a una comisión de tres componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de las previsions legales al respecto.

Por su parte, la empresa podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

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

7. En caso de acuerdo, este deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución, con indicación expresa de las condiciones de trabajo a aplicar en dicha empresa, y detallando, en su caso, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas con carácter general.

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



*Article 44. Procediment per al coneixement i la resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria d'inaplicació del conveni col·lectiu*

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

2. Sotmesa la discrepància a la Comissió Paritària, s'escoltarà successivament i tantes vegades com siga necessari les parts, a les quals se les instarà a arribar a un acord. Conclòs el procés de mediació, s'alçarà l'acta amb el resultat de l'intent de mediació, i es respectarà en tot cas l'improrrogable termini de set dies a comptar des que la discrepància li fora plantejada.

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

4. En cas de desacord en la Comissió Paritària, aquesta decidirà sotmetre'l a l'arbitratge recollit en el conveni o sotmetre'l als mecanismes previstos en el V Acord de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 08.07.2010) o posteriors. En cas que no s'arribe a un acord o a un laudo arbitral en el termini màxim de quinze dies, s'entendrà que no s'ha solucionat la discrepància als efectes legals oportuns.

*Article 45. Seguiment de les condicions de treball en el sector*

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

## CAPÍTOL XI IGUALTAT

*Article 46. Igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral*

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar i, si escau, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determine en la legislació laboral.

2. D'acord amb el que es preveu en la disposició transitòria dotzena de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, sobre aplicació gradual dels articles 45 i 46 en la redacció que en fa el Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, en les empreses afectades per la normes esmentades, les mesures d'igualtat a què fa referència l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut establits en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, o norma que el substituïska.

3. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, amb negociació o consulta prèvia, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, quan l'autoritat laboral haguera acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixen en l'indicat acord.

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

5. Amb la finalitat de promoure en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu clàusules que permeten fer realitat la plena incorporació de la dona al món laboral, en igualtat de condicions que els homes i sense discriminació de cap tipus, les parts estableixen els compromisos següents:

*Artículo 44. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del Convenio Colectivo*

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

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

3. La Comisión Paritaria podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores.

4. En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria, la misma decidirá someterlo al arbitraje recogido en el convenio o someterlo a los mecanismos previstos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 08.07.2010) o posteriores. En caso de no llegar a un acuerdo o a un laudo arbitral en el plazo máximo de quince días, se entenderá que no se ha solucionado la discrepancia a los efectos legales oportunos

*Artículo 45. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector*

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

## CAPÍTULO XI IGUALDAD

*Artículo 46. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral*

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

2. De acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria décima segunda de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en las empresas afectadas por la normas citadas, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o norma que lo sustituya.

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

4. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

5. Con el fin de promover en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo, las partes establecen los siguientes compromisos:



a) Les ofertes d'ocupació es redactaran de manera que no continuen cap esment que induïska a pensar que aquestes es dirigeixen exclusivament a persones de l'un o l'altre sexe.

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

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

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

e) El nomenclator de les diferents figures professionals es realitzarà en un llenguatge no sexista i les activitats de prevenció integraran la perspectiva de gènere conforme a les recomanacions tècniques del servei de prevenció corresponent.

f) La retribució salarial establida en aquest conveni per a llocs d'igual valor en els diferents grups professionals serà la mateixa, ja siga satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que en siga la naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella, independentment del gènere a què pertanguen les persones que els ocupen.

Amb aquest fi, caldrà ajustar-se a la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu compliment i que les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguen equivalents; tot això, de conformitat amb el que s'estableix en l'article 4 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

6. El registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla de les empreses afectades per aquest conveni col·lectiu, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor, es durà a terme de conformitat amb el que es preveu en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, i específicament el procediment de valoració dels llocs de treball previst en la seua disposició final primera. Si de cas hi manca, es recomana l'eina d'autodiagnòstic de bretxa salarial de gènere de l'Institut de la Dona.

#### Article 47. Actuacions enfront de l'assetjament en l'àmbit laboral

1. D'acord amb el que es preveu en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, es promourà en l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu les condicions de treball que eviten les situacions d'assetjament sota el principi general de col·laboració entre les empreses i la representació de les persones treballadores perquè hi haja tolerància zero davant qualsevol tipus d'assetjament.

Es considera assetjament moral qualsevol conducta, pràctica o comportament realitzat de manera sistemàtica o recurrent en el temps, al si d'una relació de treball, que supose directament o indirectament un menyscapse o atemptat contra la dignitat de la persona, a la qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de manera intimidatòria, degradant, humiliant, violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seua capacitat, promoció professional o permanència en el lloc de treball, i afecta negativament l'entorn laboral de la persona treballadora en les seues funcions diàries.

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es considera assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

2. En les empreses que no hagen elaborat pla d'igualtat, amb caràcter general s'estableixen les mesures preventives següents:

a) Sensibilitzar a la plantilla tant respecte de la definició i les formes de manifestació dels diferents tipus d'assetjament, com en els procediments d'actuació establits en aquest article per als casos en què aquest poguera produir-se.

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

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

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

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

e) El nomenclator de las distintas figuras profesionales se realizará en un lenguaje no sexista y las actividades de prevención integrarán la perspectiva de género con arreglo a las recomendaciones técnicas del Servicio de prevención correspondiente.

f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.

A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, todo ello con arreglo a lo establecido en el artículo 4 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su Disposición Final Primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer.

#### Artículo 47. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral

1. De acuerdo con lo previsto en la Ley orgànica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Se considera acoso moral toda conducta, pràctica o comportamiento realizado de forma sistemàtica o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicològicament de forma intimidatòria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoció professional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativament al entorn laboral de la persona treballadora en sus funciones diàries.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. En las empresas que no hayan elaborado plan de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:

a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.



b) Impulsar l'aplicació del principi de no tolerància i de responsabilitat quant als comportaments laborals que es desenvolupen en les empreses, especialment per part del personal amb major nivell de comandament i de responsabilitat.

c) Promoure iniciatives formatives que afavorisquen la comunicació entre personal amb capacitat de comandament i els respectius equips de treball en qualsevol dels nivells jeràrquics.

3. Les persones que se senten assetjades podran fer-ho saber immediatament a la direcció de l'empresa de manera directa, o bé a través de la representació sindical. També podrà formular una denúncia d'assetjament qualsevol persona que conega la situació. En qualsevol cas, la direcció de l'empresa comptarà en totes les seues actuacions amb la representació sindical, i ambdues es regiran en tot cas pels principis i criteris d'actuació següents:

a) Garantia de confidencialitat i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, amb la preservació, en tot cas, de la identitat i les circumstàncies personals de qui denuncie. Amb aquest fi les persones responsables d'atendre la denúncia d'assetjament respectaran en tot cas les condicions de sigil i discreció que indique la persona afectada.

b) Garantia que la persona assetjada pugua seguir en el seu lloc de treball en les mateixes condicions si aqueixa és la seua voluntat. Amb aquesta finalitat s'adoptaran les mesures cautelars orientades al cessament immediat de la situació d'assetjament, tenint en compte les necessitats organitzatives i productives que pogueren concórrer.

c) Prioritat i tramitació urgent de les actuacions, que s'orientaran a la investigació exhaustiva dels fets pels mitjans que més eficaçment permeten aclarir-los. Amb aquesta finalitat, les persones responsables d'atendre la denúncia s'entrevistaran amb les parts promovent solucions que siguen acceptades per les parts implicades, per a això aquestes podran estar acompanyades de qui decidisquen.

d) Garantia d'actuació, adoptant les mesures necessàries, incloses, si escau, les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones les conductes d'assetjament de les quals resulten provades. Amb aquesta finalitat, si en el termini de deu dies hàbils des que es va conèixer la denúncia no s'haguera arribat a una solució, s'iniciarà el corresponent procediment formal per al definitiu aclariment dels fets denunciats, la duració dels quals mai excedirà de quinze dies naturals, i en el qual seran aplicable totes les garanties establides en l'article 94 del present conveni col·lectiu. Les parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seua confiança, que haurà de guardar sigil i confidencialitat sobre tota la informació a què tinga accés i especialment respecte de les actuacions dutes a terme per les persones responsables d'atendre la denúncia.

e) Indemnitat contra represàlies, garantint que no es produirà tracte advers o efecte negatiu en una persona a conseqüència de la presentació per la seua part de denúncia o manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d'assetjament i a iniciar les actuacions establides en aquest article.

Una vegada concloues les anteriors actuacions, i en un termini màxim de quinze dies naturals, la direcció de l'empresa adoptarà les mesures correctores, que comunicarà a la representació sindical.

#### Article 48. Violència de gènere

El personal que justifique davant l'empresa, mitjançant l'existència d'una resolució judicial, ser víctima de violència de gènere, tindrà dret, a fi de fer efectiva la seua protecció, o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball, amb la seua proporcional reducció de l'horari i l'ampliació i flexibilitat d'altres formes d'ordenació del temps.

El personal víctima de violència de gènere declarada en sentència judicial, i que per aquest motiu es veja obligat a abandonar el lloc de treball, en la seua localitat on prestava els seus serveis, per a fer efectiva la seua protecció, o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball del mateix grup professional o equivalent que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar les vacants existents.

b) Impulsar la aplicació del principi de no tolerància i de responsabilitat en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en las empresas, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual estas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales, y en el que serán de aplicación todas las garantías establecidas en el artículo 94 del presente Convenio Colectivo. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e) Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la Representación Sindical.

#### Artículo 48. Violencia de género

El personal que justifique ante la empresa, mediante la existencia de una resolución judicial, ser víctima de violencia de género, tendrá derecho, a fin de hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con su proporcional reducción del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

El personal víctima de violencia de género declarada en sentencia judicial, y que por dicho motivo se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo, en su localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar las vacantes existentes.

*Article 49. Garanties d'ocupació*

En cas de detenció de la persona treballadora, i fins que no es dicte sentència ferma, l'empresa reservarà el seu lloc de treball durant aquest període, i no existirà durant aquest obligació de prestar treball, sense dret a retribució ni cotització; tot això, per estar en suspensió el contracte de treball. Perquè aquest dret pugua ser invocat per la persona treballadora és condició indispensable que ho comuniqui de manera eficaç a l'empresari o empresària, i aquesta comunicació l'haurà d'efectuar en un termini màxim de 120 hores a partir de la detenció.

La reincorporació haurà de realitzar-se dins dels quinze dies següents al cessament de la detenció, i es requerirà un preavis a l'empresari o empresària, també en informe de 72 hores abans del retorn. Transcorreguts els esmentats quinze dies sense que s'haja produït la reincorporació, s'entendrà que el treballador o treballadora considera resolt el contracte de treball.

L'empresa, durant el període de suspensió assenyalat, podrà contractar amb caràcter interí un treballador o treballadora per a substituir la persona detinguda.

**DISPOSICIONS ADDICIONALS**

*Primera. Compromís sobre l'adequació normativa del conveni col·lectiu*

1. Ambdues parts acorden efectuar un seguiment de l'aplicació de la normativa vigent sobre contractació laboral i sobre l'Estatut del becari durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu, amb la finalitat d'incorporar al text del conveni les previsions que acorden durant la seua vigència.

2. Si durant la vigència del present conveni col·lectiu entrara en vigor la normativa de transposició de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional de les persones progenitores i els cuidadors i cuidadores, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE, del Consell, la comissió negociadora d'aquest conveni col·lectiu es reunirà per a l'adequació a aquesta normativa, a l'empara del que es preveu en l'article 86.1 de l'Estatut dels Treballadors.

*Segona. Sobre actuació de la Comissió Paritària en matèria de classificació professional*

La Comissió Paritària atendrà les consultes formulades per les parts signants d'aquest conveni col·lectiu en matèria d'enquadrament professional.

Quan la consulta es formule per part d'empreses no associades a la representació empresarial signant del present conveni col·lectiu, o per part de professionals de l'assessorament laboral, l'emissió de dictamen per part de la Comissió Paritària estarà subjecta a un cànon de 300,00 €, que es destinarà íntegrament a sufragar les despeses de funcionament d'aquesta comissió.

*Artículo 49. Garantías de empleo*

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

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

La empresa, durante el período de suspensión señalado, podrá contratar con carácter interino a un trabajador/a para sustituir a la persona detenida.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

*Primera. Compromiso sobre la adecuación normativa del Convenio Colectivo*

1. Ambas partes acuerdan efectuar un seguimiento de la aplicación de la normativa vigente sobre contratación laboral y sobre el Estatuto del Becario durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, con el fin de incorporar al texto del convenio las previsiones que acuerden durante su vigencia.

2. Si durante la vigencia del presente convenio colectivo, entrara en vigor la normativa de transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de las personas progenitoras y los/as cuidadores/as, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo se reunirá para la adecuación del mismo a dicha normativa, al amparo de lo previsto en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

*Segunda. Sobre actuación de la Comisión Paritaria en materia de clasificación Profesional*

La Comisión Paritaria atenderá las consultas formuladas por las partes firmantes del presente Convenio Colectivo en materia de encuadramiento profesional.

Cuando la consulta se formule por parte de empresas no asociadas a la representación empresarial firmante del presente Convenio Colectivo, o por parte de profesionales del asesoramiento laboral, la emisión de dictamen por parte de la Comisión Paritaria estará sujeta a un canon de 300,00 €, que se destinará íntegramente a sufragar los gastos de funcionamiento de dicha Comisión.



ANNEX I  
Model de consulta sobre classificació professional

1. DADES GENERALS

Nom de la persona treballadora  
 Empresa i centre  
 Departament i secció  
 Denominació del lloc  
 Grup professional actual  
 Grup professional que es reclama

2. DEPENDÈNCIA I COMANDAMENT

Denominació del lloc superior al que ocupa i del qual depén jeràrquicament:		
Llocs o unitats subordinades:		
Nre. de persones:	Nre. de persones:	Nre. de persones:

3. INICIATIVA / AUTONOMIA

a) En quines ocasions decideix pel seu compte?

b) En quines ocasions segons normes fixes?

c) En quines ocasions consulta el seu superior jeràrquic?

4. PRINCIPALS FUNCIONS QUE REALITZA EN EL SEU LLOC DE TREBALL

a) TASQUES REGULARS

b) TASQUES OCASIONALS (indique periodicitat mitjana)

5. FORMACIÓ I EXPERIÈNCIA NECESSARIS PER A L'ACOMPLIMENT DE LA FUNCIÓ

\* Assenyal amb una (X), en cada concepte, el nivell necessari per al lloc.

FORMACIÓ		IDIOMES	EXPERIÈNCIA NECESSÀRIA PER A REALITZAR LA FUNCIÓ
ACADÈMICA	PROFESSIONAL		
Coneixements a nivell d'Educació Secundària Obligatòria o equivalent		No necessita idiomes	Fins a 1 mes
Educació Secundària Obligatòria o equivalent		Coneixements d'un idioma estranger	Fins a 3 mesos
Educació Secundària Obligatòria (completa) o equivalent	Mòduls del cicle formatiu de grau mitjà o superior. Formació o carreres professionals en el marc dels plans de formació de la pròpia empresa o equivalent	Domini d'un idioma estranger	Fins a 9 mesos



Cicle grau mitjà o grau superior, o bé, més cursos d'una certa complexitat tècnica o social		Domini d'un idioma estranger i coneixement d'un altre	Fins a 18 mesos
Titulat superior, o bé, primer cicle universitari, graduat mitjà més cursos de formació professional superior		Domini de dos idiomes estrangers	Fins a 3 anys
Titulat superior més cursos de postgraduat			Més de 3 anys

6. DIFICULTATS

a) COMPLEXITAT DEL TREBALL

---

---

---

b) HABILITATS ESPECIALS

---

---

---

c) CONDICIONS AMBIENTALS

---

---

---

7. RESPONSABILITAT

a) RESPONSABILITAT PER FUNCIÓ I/O RESULTAT (responsabilitat per possibles fallades o errors que puguen ocórrer en l'acompliment de la funció)

---

---

---

b) RESPONSABILITAT PER RELACIONS INTERNES O EXTERNES (amb altres persones de l'empresa o externes a ella)

---

---

---

8. OBSERVACIONS

---

---

---

---

---

---

---

9. CRITERI DE L'EMPRESA (indique, si escau, si l'empresa refusa fer constar el seu criteri)

---

---

---

---

---

---

---

10. CRITERI DE LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

---

---

---

---

---

---

El treballador-La treballadora	RRTT	L'empresa
--------------------------------	------	-----------

Sr./Sra.

Sr./Sra.

Sr./Sra.

ANNEX II  
Model de denúncia de situacions d'assetjament

Sr./Sra. \_\_\_\_\_ major d'edat, amb domicili al carrer/plaça \_\_\_\_\_ núm. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, i amb DNI/NIF núm. \_\_\_\_\_, treballador-treballadora de l'empresa del sector d'olis i els seus derivats de la CV \_\_\_\_\_, per mitjà d'aquest escrit, interposa DENÚNCIA contra:

Sr./Sra. \_\_\_\_\_, treballador-treballadora de l'empresa del sector d'olis i els seus derivats de la CV \_\_\_\_\_.

Van ser TESTIMONIS (*en cas que n'hi haguera o vulguen declarar*):

Sr./Sra. \_\_\_\_\_, DNI/NIF \_\_\_\_\_, treballador-treballadora de l'empresa del sector d'olis i els seus derivats de la CV \_\_\_\_\_.

I desconec totes les altres circumstàncies personals, pels següents FETS:

Per tot el que s'ha exposat, SOL·LICITE que es considere admés aquest escrit i es procedisca d'acord amb el que s'estableix en el conveni col·lectiu.

Signat. La persona treballadora

A \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

ANEXO I  
Modelo de consulta sobre clasificación profesional

1. DATOS GENERALES

Nombre de la persona trabajadora  
 Empresa y centro  
 Departamento y sección  
 Denominación del puesto  
 Grupo profesional actual  
 Grupo profesional que se reclama

2. DEPENDENCIA Y MANDO

Denominación del puesto superior al que ocupa y del que depende jerárquicamente:			
Puestos o unidades subordinadas:			
Núm. de personas:	Núm. personas:	de	Núm. de personas:

3. INICIATIVA / AUTONOMÍA

a) ¿En qué ocasiones decide por su cuenta?

b) ¿En qué ocasiones según normas fijas?

c) ¿En qué ocasiones consulta a su superior jerárquico?

4. PRINCIPALES FUNCIONES QUE REALIZA EN SU PUESTO DE TRABAJO

a) TAREAS REGULARES
b) TAREAS OCASIONALES (indicando periodicidad media)

5. FORMACIÓN Y EXPERIENCIA NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN

\* Señale con una (X), en cada concepto, el nivel necesario para el puesto

FORMACIÓN		IDIOMAS	EXPERIENCIA NECESARIA PARA REALIZAR LA FUNCIÓN
ACADÉMICA	PROFESIONAL		
Conocimientos a nivel de educación secundaria obligatoria o equivalente		No precisa idiomas	Hasta 1 mes
Educación Secundaria Obligatoria o equivalente		Conocimientos de un idioma extranjero	Hasta 3 meses
Educación Secundaria Obligatoria (Completa) o equivalente	Módulos del ciclo formativo de grado medio o superior. Formación o carreras profesionales en el marco de los planes de formación de la propia empresa o equivalente	Dominio de un idioma extranjero	Hasta 9 meses



Ciclo Grado Medio o Grado Superior, o bien, más cursos de cierta complejidad técnica o social		Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro	Hasta 18 meses
Titulado superior, o bien, Primer ciclo universitario, Graduado Medio más cursos de formación profesional superior		Dominio de dos idiomas extranjeros	Hasta 3 años
Titulado superior más cursos de Posgraduado			Más de 3 años

6. DIFICULTADES

a) COMPLEJIDAD DEL TRABAJO

---

---

---

b) HABILIDADES ESPECIALES

---

---

---

c) CONDICIONES AMBIENTALES

---

---

---

---

7. RESPONSABILIDAD

a) RESPONSABILIDAD POR FUNCIÓN Y/O RESULTADO (responsabilidad por posibles fallos o errores que puedan ocurrir en el desempeño de la función)

---

---

---

b) RESPONSABILIDAD POR RELACIONES INTERNAS O EXTERNAS (con otras personas de la empresa o externas a ella)

---

---

---

8. OBSERVACIONES

---

---

---

---

---

---

---

---

9. CRITERIO DE LA EMPRESA (indicar, en su caso, si la empresa rehúsa hacer constar su criterio)

---

---

---

---

---

---

---

---

10. CRITERIO DE LA REPRESENTACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

---

---

---

---

---

---

El-La Trabajador-a	RRTT	La Empresa
--------------------	------	------------

D/D<sup>a</sup>.

D/D<sup>a</sup>

D/D<sup>a</sup>

ANEXO II  
Modelo de denuncia situaciones de acoso

Don/Doña \_\_\_\_\_ mayor de edad, con domicilio en la calle/plaza \_\_\_\_\_ núm. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ y con DNI/NIF núm. \_\_\_\_\_, trabajador-trabajadora de la empresa del sector de aceites y sus derivados de la CV \_\_\_\_\_

Por medio del presente escrito, interpongo DENUNCIA contra:

Don/Doña \_\_\_\_\_, trabajador-trabajadora de la empresa del sector de aceites y sus derivados de la CV \_\_\_\_\_

Fueron TESTIGOS (*en caso de que los hubiese o deseen declarar*):

Don/Doña \_\_\_\_\_ DNI/NIF \_\_\_\_\_, trabajador-trabajadora de la empresa del sector de aceites y sus derivados de la CV \_\_\_\_\_

Y cuyas demás circunstancias personales desconozco, por los siguientes HECHOS:

Por lo expuesto SOLICITO se tenga por admitido el presente escrito y se proceda con arreglo a lo establecido en el Convenio Colectivo.

Firmado. La persona trabajadora

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_