

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo

Dirección Territorial de Valencia

2023/09636 Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre el texto del convenio colectivo sectorial de industrias vinícolas y comercio en general de la provincia de Valencia para los años 2023 a 2025. Código: 46000025011982.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo sectorial de Industrias Vinícolas y Comercio en general de la provincia de Valencia para los años 2023 a 2025.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 6 de julio de 2023 por la comisión negociadora formada, de una parte, por los sindicatos CC.OO: -Industria- y UGT -FICA-PV-, y de otra, por la Asociación de Elaboradores y Embotelladores de Valencia y por la Asociación de Exportadores de Vinos de Valencia, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 13.3 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.

RESUELVE:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

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



València, a 10 de julio de 2023. —El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.



Convenio Colectivo Provincial de Trabajos de las Industrias Vinícolas y Comercio-Valencia (Código Convenio 46000025011982)

OBJETO DEL CONVENIO

Es objeto de este Convenio, la mejora de las condiciones laborales, como de producción de las empresas.

Capítulo I

Artículo 1. Partes Negociadoras

El presente convenio ha sido negociado por las siguientes partes negociadoras:

- Asociación de Elaboradores y Embotelladores de Valencia y Comercio
- Asociación de Exportadores de Vinos de Valencia
- UGT FICA PV
- Federación de Industria de CCOO del PV

Artículo 1 bis. Ámbito Personal.

El presente convenio Colectivo de Trabajo, afectará a las empresas, productores y establecimientos, abiertos o no al público, donde se produzcan, elaboren o comercialicen indistintamente vinos y/o bebidas fermentadas (a excepción de la cerveza) con o sin adición de alcohol.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

El presente Convenio afectará a las empresas y las personas trabajadoras citados en el artículo anterior, cuyo centro de trabajo radique en la provincia o en los mismos casos a las Agencias y Sucursales de empresa cuyas casas centrales radiquen fuera de esta Provincia, pero cuyas delegaciones estén situadas en ella, y las establezcan o tengan sucursales o Depósitos fuera de la provincia de Valencia, en cuanto desplacen personal a ellas, y siempre que este convenio mejore las condiciones económicas del que esté vigente en la localidad a que hayan sido desplazados.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

El presente convenio tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2023, hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo prórroga conforme determina el artículo 4º.

Artículo 4. Denuncia

La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá realizarse de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de expiración.

Si ninguna de las partes procediera de la forma expresada en el párrafo anterior, se considerará prorrogado el presente Convenio de año en año, con la regularización que, para el Índice de Precios al Consumo general (IPC) quede establecida y referida a los 12 meses anteriores, hasta que en el indicado plazo mínimo de 2 meses alguna de las partes procedieran a su denuncia, en cuyo caso este apartado no operará en espera de acuerdo.



Capítulo II

Artículo 5. Organización en el Trabajo y Clasificación Profesional

A) La Organización del Trabajo es facultad exclusiva de las Empresas, señalando estas los métodos operativos, las asignaciones de máquinas a cada productor, etc., de forma que las cargas de trabajo encomendada ocupen la jornada a rendimiento normal.

Cada una de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, pactará con el Comité de Empresa o Delegados de Personal a que se refiere el artículo 8º de este Convenio, y en un plazo de 10 días desde la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia, los rendimientos mínimos a que se hace referencia en este artículo, así como los descansos a disfrutar por el personal que trabaje en filtros, frío, y básculas para asegurar un servicio sin interrupción en dichas secciones. Si en el citado plazo no se hubiera nombrado la Comisión encargada de realizar este pacto, será facultad de la empresa designar a sus miembros.

B) En toda reestructuración sustancial, según la Ley, procederá la consulta al Comité de Empresa o Delegado Sindical.

C) Las Empresas afectadas por el presente Convenio, podrán establecer objetivos de calidad en el trabajo en función de las necesidades del mercado. La consecución de estos objetivos dará derecho a las personas trabajadoras afectadas a la percepción de una cantidad a determinar entre la empresa y los representantes de la Trabajadores.

Artículo 6. Trabajos Especiales.

En las Industrias Alcohólicas con calderas automatizadas, a las normas sobre seguridad de los generadores de vapor automáticos, emanadas del Ministerio de Industria y Energía, en destilados, aparte de sus funciones habituales, ejercerá la vigilancia y control de estas calderas automáticas.

El personal dedicado a fogonero afectado por este pacto pasará automáticamente a la categoría de personal de destilación, siendo por cuenta de la empresa la preparación de su formación para que puedan desempeñar este cometido. Si alguno de los fogoneros cuya plaza deba ser amortizada conforme a la vigente legislación, y no deseara rescindir su contrato con la empresa, desempeñará en la misma, si tampoco optara por pasar a destilador, los trabajos propios de su categoría profesional y distintos a los de fogoneros, que la empresa pueda asignarles, en el régimen y con el horario que ella misma fije según las necesidades del servicio.

Se considerarán trabajos especialmente penosos, cuya retribución por horas trabajadas será incrementada en un 25% del salario base del Convenio, los de la limpieza en el interior de las calderas de vapor y de las galerías de estas mismas, así como en instalaciones de frío donde haya que trabajar a temperaturas inferiores a 2 grados centígradas.

Artículo 7. Jornada de carga de barcos y descarga de camiones.

La jornada de trabajo en los días en que se proceda a la preparación y carga de los barcos se conviene expresamente entre las partes, que se regulará conforme a las siguientes normas:

PRIMERA: El personal que debe intervenir en la preparación y carga de los barcos, será designado con la mayor antelación posible y a lo más tardar el día anterior de trabajo, de acuerdo entre la empresa y el comité o delegado de personal a que se refiere el artículo 8º de este Convenio. Cada empresa según las posibilidades y el personal del que disponga señalará en la forma antedicha el número de horas o turnos de trabajo que deberá realizar el personal destinado a la preparación y carga de los barcos.

SEGUNDA: Las horas de exceso sobre jornada normal serán según la voluntad del trabajador, compensadas en la misma proporción y dentro de la semana siguiente a la jornada normal, o abonadas como horas extraordinarias conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, cuyas horas compensadas mediante descanso no se tendrán en cuenta a efectos de la jornada máxima laboral, ni para el cómputo de las horas extraordinarias autorizadas según



lo dispuesto en el citado precepto. Las horas extraordinarias trabajadas en días no laborables se retribuirán según acuerdo entre la empresa y trabajador.

Las horas extraordinarias serán siempre de libre aceptación por parte del trabajador a título individual.

TERCERA: Respecto a la descarga de camiones en horas de la jornada normal las empresas y la comisión a la que se hace referencia en la norma de este artículo, pactarán los turnos y el personal adecuado para las mismas.

En el supuesto de que la Comisión indicada no procediera a la designación de dicho personal, le corresponderá esta opción a la empresa que señalará las horas y el personal que descargará esos camiones y barcos.

Artículo 8. Representación sindical

Todas las facultades de representación y colaboración del personal, así como los de carácter sindical, serán ejercidas conjuntamente por el comité de Empresa o Delegado de Personal.

Para la eficacia del ejercicio de las funciones sindicales, se integrará en los Comités de Empresa (o junto con los Delegados de Personal), uno de los empleados designados para cada una de las Secciones Sindicales existentes en la empresa.

Entre las funciones referidas, y con mero carácter enunciativo y no exclusivo se considerarán las siguientes: las propias del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y las señaladas en los artículos 5º y 7º de este convenio.

Los miembros de los comités de Empresa o Delegados de Personal, de una misma Central Sindical podrán ceder en parte o en su totalidad las horas sindicales en beneficio de uno de ellos, previa comunicación por escrito a la empresa.

Artículo 9. Ropa de trabajo

Los equipos de ropa de trabajo, serán entregados al personal de la siguiente forma: El equipo de trabajo de invierno, el día 1 de octubre y el de verano el día 1 de abril.

Igualmente se repondrán antes de su completo deterioro los guantes, impermeables y botas para su utilización en el trabajo que lo requiera. Entre la empresa y los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en casos específicos podrán modificar las fechas de entrega.

Cada equipo podrá hacerse efectivo en dinero, si así lo conviene la empresa y los trabajadores y trabajadoras de común acuerdo, abonando la empresa la cantidad reflejada en las tablas, por equipo sirviendo tal cantidad como indicativo de la calidad de la ropa.

En caso de incumplimiento, de las fechas referidas en el Convenio o en su caso se acuerde, la empresa se compromete hacer efectiva la cantidad estipulada en el Convenio quince días después de lo previsto.

Artículo 10. Clasificación Profesional. - Grupos profesionales

Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del ET, se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores en grupos profesionales.

La clasificación profesional se estructura en nueve grupos profesionales con cuatro áreas funcionales: administración, mercantil, producción y auxiliares.

En el Anexo II del Convenio se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales, los criterios generales y la descripción de los factores que definen la pertenencia a un Grupo.

En el plazo de 1 mes después de la publicación en el BOP del convenio colectivo, se constituirá una Comisión con el objeto de elaborar, cuando proceda, una adecuación de los Grupos Profesionales previstos en el Art. 10 más acorde con la realidad del Sector y de las Empresas, pero teniendo siempre presente la Resolución de 29 de abril de 1996, de la



Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del Laudo arbitral de fecha 29 de marzo de 1996 para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras. De no ser posible un acuerdo, las partes se someterán a la mediación ante el tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, en los términos establecidos en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana.

Capítulo III Jornada Laboral y vacaciones

Artículo 11. Jornada normal.

A) Para el subsector de Elaboradores, Embotelladores, mayoristas y Comercio la jornada laboral será de lunes a sábado, siendo la jornada para el año la vigencia del presente convenio de 35 o 36 horas de promedio semanal, siendo la jornada en cómputo anual de 1619 horas.

B) Todas las horas que excedan del cómputo anual de 1619 horas se consideraran extraordinarias a todos los efectos.

C) Para el sector en general será de 1.773 horas anuales, con distribución de lunes a viernes.

Para el sector en general la jornada anual servirá de base para determinar el salario hora profesional, (S. H. P.).

Para las empresas del subsector de Exportadores la jornada diaria de 8 horas podrá flexibilizarse entre 7 y 9 horas con los requisitos siguientes:

- a) Preaviso legal o, en su defecto, el pactado para el personal afectado
- b) Tope de 15 días naturales u 11 laborales (de lunes a viernes)
- c) Consecuentemente la compensación se hará dentro del mes natural.
- d) A todos los efectos la flexibilidad pactada se considerará dentro del cómputo de la Jornada anual vigente, de forma que los excesos serán horas extraordinarias.
- e) Se considerará la hora de comida, en su caso, como extraordinaria.
- f) En los supuestos de jornada continua:
 - 1.º Los días en que por la compensación se trabaje una hora más se mantendrá la jornada continua la compensación se efectuará después de la comida.
 - 2.º Los días en que por la compensación haya de trabajar una hora menos se mantendrá el descanso de 30 minutos de la jornada continua.
 - 3.º Las horas realizadas entre las 22 y las 6 horas tendrán un incremento del 25% sobre el salario.

Artículo 12. Jornada Especial.

La jornada normal de trabajo del personal cuya acción pone en marcha el trabajo de los demás, se iniciará una hora antes que la del resto de sus compañeros, abonándose dicha hora según lo pactado en cada empresa.

Artículo 13. Jornada continua.

En la jornada de trabajo continuada se dispondrá de un descanso de 30 minutos. Dicho descanso será retribuido como de trabajo y se computará como jornada de trabajo a todos los efectos.

Artículo 14. Jornada a turnos.

En las Industrias Alcohólicas, dadas sus especiales características, en las que es imprescindible trabajar ininterrumpidamente las 24 horas del día, se establece para el personal afectado los



turnos rotativos siguientes: Primer turno de 6 a 14 horas. Segundo turno de 14 a 22 horas. Tercer turno de 22 a 6 horas.

Como única excepción a lo antes indicado, teniendo en cuenta que las fábricas de alcohol sufren paradas con cierta frecuencia en su ciclo de fabricación, este personal que trabaja a turnos, en tales paradas finalizarán la semana con dicho horario a turnos, pasando a jornada partida en las semanas siguientes, hasta que se inicie de nuevo el proceso de fabricación, en los que volverán a trabajar con los turnos descritos.

En el subsector de Exportadores y al objeto de adecuar turnos de 8 horas completos, una semana se trabajarán 6 días es decir 48 horas, y la siguiente sólo 5 días o sea 40 horas, de manera que el exceso sobre la suma de las dos jornadas continuadas se pagará como horas extras, o bien se podrá hacer tres semanas de 40 horas y una de 48 horas.

Artículo 15.- Jornada flexible.

Dadas las especiales características del círculo productivo anual de las empresas del sector, en virtud de las cuales se suele acumular la producción en determinados períodos del año en detrimento de otros períodos en los que la producción baja considerablemente, ambas representaciones acuerdan establecer una distribución horaria flexible para el sector que contribuya a una mejora de la productividad. Dicha jornada flexible se regulará de la siguiente forma:

1. El calendario laboral de cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

2. La empresa podrá, alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo, disponer de hasta 89 horas/año del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecido sin sobrepasar el límite que, como jornada diaria ordinaria fija la legislación, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores respetándose en todo caso el descanso mínimo legalmente establecido, y sin más requisitos que los siguientes: La empresa preavisará en un plazo mínimo que marque la normativa y, en su defecto, con el plazo mínimo de 72 horas a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente, del uso de estas.

El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural, y por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma.

la disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo.

3. Sólo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordados entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de 15 días a contar desde el momento del preaviso a que se refiere el apartado a del punto 2.

Concluido este plazo sin acuerdo, el conflicto se someterá a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

4. Las empresas que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo acuerden con la representación de los trabajadores firmantes del convenio una reducción de la jornada anual establecida en el mismo, podrán disponer de un mayor número de horas del calendario anual, siempre que respeten los requisitos establecidos en el apartado 2 del presente artículo y en base a la siguiente tabla:

Sector General	Sector embotelladores	
Jornada anual	Jornada anual	Flexibilidad
1.765 horas	1611	150 horas
1.757 horas	1603	195 horas



Artículo 16. Vacaciones.

Las vacaciones del personal afectado por este Convenio serán de 22 días laborables de lunes a viernes, salvo las empresas de comercio que serán de 30 días naturales.

Las vacaciones se concederán dentro del periodo entre el 10 de junio y el 25 de septiembre, con la única excepción de las empresas alcoholeras que las concederán entre los días 15 de julio y 15 de octubre.

Si las vacaciones fueran concedidas por necesidad de la empresa fuera de los periodos citados anteriormente, personal afectado ~~afectados~~ por esta decisión tendrán derecho a 5 días de permiso retribuido o su parte proporcional, a disfrutar de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando las vacaciones de la empresa coincidan en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de baja maternal o paterna, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, aunque haya terminado el año natural.

Capítulo I

Permisos, Excedencias y Ceses

Artículo 17. Permisos Retribuidos.

Por razón de matrimonio se concederá un permiso de 15 días naturales, tanto a los trabajadores como a las trabajadoras con derecho a percibir el salario real. Todos los trabajadores y trabajadoras con más de un año de antigüedad en la empresa, al contraer matrimonio tendrán derecho a percibir de la misma por este motivo una gratificación establecida en su correspondiente tabla salarial.

También tendrán las mismas condiciones las parejas de hecho, debidamente acreditadas.

Artículo 18. Licencias y Excedencias.

Permisos retribuidos

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Excedencias

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 18bis. Adaptación de jornada para la conciliación de vida laboral y familiar.

Las personas trabajadoras tienen derecho a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras podrán acceder a este derecho hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.



Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Artículo 19. Ceses.

Cuando un trabajador desee dejar de prestar sus servicios en la empresa, deberá avisar por escrito, cuya copia será firmada por su representante legal, con la siguiente antelación: Especialista y no Cualificados, una semana, Técnicos y Administrativos quince días. La falta de cumplimiento de esta obligación llevará consigo la pérdida de las partes proporcionales a que pudiera tener derecho el trabajador, salvo acuerdo en contrario. En los contratos de duración determinada superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días, debiendo indemnizar en los términos antedichos a la otra parte quien incumpliere esta obligación.

Capítulo V

Accidentes de trabajo, enfermedad y jubilación

Artículo 20. Incapacidad Temporal por Contingencia Profesional.

Cuando un trabajador sufra **una ILT por contingencia profesional**, la empresa se obliga a completar la prestación que perciba hasta la totalidad de su salario real, desde el primer día de la situación de ILT y mientras dure dicha incapacidad laboral transitoria.

Artículo 20.bis. Seguro de convenio.

Se establece para todo el personal del sector un seguro a sufragar por las empresas que cubrirá las contingencias de muerte, gran invalidez e Incapacidad Permanente Absoluta derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Dicho seguro será contratado por las empresas afectadas por el presente convenio con una entidad externa acreditada para ello.

Las cuantías de cobertura, serán para la vigencia del presente convenio, de 36.000 € para los casos de muerte, y de 24.500€ para los supuestos de Gran Invalidez e Incapacidad Permanente Absoluta.

Artículo 21. ILT por Contingencia Común.

En caso de baja por **contingencia común**, la empresa igualmente completará la prestación económica a que tenga derecho de la Seguridad Social, hasta el 100% de su salario real desde el primer día de baja. El trabajador estará obligado a someterse a reconocimiento médico por el facultativo que designe la empresa, la que, en caso justificativo y mediante prueba pericial ante la Comisión de Vigilancia, podrá negar al trabajador el percibo del complemento aludido durante el tiempo que dure la irregularidad.

Artículo 22. Indemnización por cese

El personal de las empresas afectadas por el presente convenio, que cese en la empresa entre los 60 y 63 años inclusive, y previa notificación a la empresa con un año de antelación, tendrá derecha a las siguientes vacaciones:



60 años	13 días de vacaciones por año de trabajo
61 años	11 días de vacaciones por año de trabajo
62 años	9 días de vacaciones por año de trabajo
63 años	6 días de vacaciones por año de trabajo

En las Empresas de menos de 20 trabajadores esta misma se aplicará cuando exista acuerdo entre las partes.

Dichas vacaciones podrán disfrutarse dentro del año inmediato anterior al cese, siempre y cuando el trabajador lo solicite con la suficiente antelación.

En el supuesto de que el trabajador solicite el disfrute de las vacaciones en el periodo inmediato al cese de manera que no tenga que volver a reintegrarse supuesto de trabajo, tendrá derecho a percibir anticipadamente el importe del Salario referido al periodo de disfrute de las vacaciones que le corresponda.

Los trabajadores podrán solicitar con antelación de las empresas, y estas tendrán obligación de entregárselo antes de su firma, copia del finiquito con la suficiente antelación para su comprobación.

Artículo 23. Tablas salarios

1. Durante el primer año de vigencia del convenio y con efectos desde el 1-1-2023, se pacta un incremento del 4% sobre las tablas salariales definitivas correspondientes al año 2022.

2. Para el año 2024, se incrementarán los salarios en un 2%.

3. Para el año 2025, se incrementarán los salarios en un 2%.

4. Los citados incrementos se regularizarán a su vez al alza si el resultado del IPC General de diciembre a diciembre de cada año superase los porcentajes acordados, si bien tal regularización no podrá exceder y de manera respectiva el 1% para 2023, y el 2% para 2024 y 2025.

Estos porcentajes adicionales de regularización se aplicarán a partir del 1 de enero del año siguiente al de referencia.

5. De los anteriores porcentajes se deducirá cualquier anticipo a cuenta que se hubiera abonado, con especial referencia al acuerdo parcial que fue firmado el 26/4/2023.

Artículo 24. Antigüedad.

Para el subsector de Elaboradores, mayoristas Embotelladores y Comercio a partir del 1 de enero de 1998 no se generarán nuevos devengos por el concepto de antigüedad, no obstante, a cada trabajador en activo se le respetará el tramo temporal en trance de adquisición por este concepto, siendo su importe para el caso de bienios de 11.79 €, y en el de quinquenios de 47.62 €, y una vez cumplido el mismo, se congelará esta cantidad pasando a denominarse Antigüedad Consolidada. A los trabajadores que ya tengan adquirido el tope máximo de antigüedad, esta queda congelada denominándose Antigüedad Consolidada.

Para el resto de Empresas del sector consistirá en 4 Bienios de 5% y 4 Cuatrienios del 10% calculados Bienios y Cuatrienios sobre la Base antigüedad establecida en las tablas salariales.

Artículo 25. Gratificaciones Extraordinarias.

Se establecerán dos gratificaciones extraordinarias, una en Navidad y otra en el mes de junio, consistentes para el personal afectado por el presente Convenio, en una mensualidad de salario real que figura en las tablas anexas, más la antigüedad que corresponda en cada ocasión. El personal que no lleve 1 año de trabajo en la fecha de devengo, percibirá su parte proporcional. En aquellas empresas que desde el año 2002 y sin solución de continuidad se viniera pagando



una tercera gratificación extraordinaria, ésta será considerada como una condición más beneficiosa del concreto contrato de trabajo.

Artículo26. Horas extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias normales se calcularán de la forma siguiente:

1.º Se hallará el salario hora individual semanal, que perciba el trabajador al tiempo de la realización de las horas extraordinarias dividiendo en el caso de sueldo mensual por 30 y multiplicando su resultado por 7 añadiéndose la Antigüedad si procede.

2.º Una vez extraído el salario individual semanal, se procederá al cálculo del salario u hora individual, dividiendo para ello el salario individual entre 39 h,

3.º El salario hora así obtenido será incrementado con un 80% de recargo.

4.º Para el cálculo de la hora extraordinaria nocturna que a tenor del artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, son las comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se aplicará en vez del 80% el 100%, sobre salario hora individual antes descrito.

En lo referente a todas las horas extraordinarias, y de común acuerdo entre la empresa y el trabajador se les podrá aplicar la disposición segunda del artículo 7º del presente Convenio.

Las horas extras festivas serán con un incremento del 90% sobre la hora ordinaria.

Artículo27. Kilometraje.

Se abonarán 0,22 euros por KM, en concepto de desplazamientos por cuenta de la Empresa, respetando en todo caso las situaciones anteriores que sean más beneficiosas para los trabajadores.

Artículo28. Condiciones más beneficiosas.

Se conservarán las condiciones más beneficiosas establecidas con anterioridad a la vigencia, en cómputo anual y global a favor de cualquiera de los afectados por el mismo y referidas a todas y cada una de las disposiciones de este Convenio.

Artículo29. Comisión paritaria.

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

El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con ocasión de conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, y en materia de fijación del período vacacional regulado en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la inaplicación del régimen salarial y a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Homologar, legitimar y remitir al Boletín Oficial correspondiente, para su publicación, todas las Tablas Salariales de su ámbito de aplicación.

La adaptación del convenio durante su vigencia.



La adopción de acuerdos parciales para la adecuación 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.

Las funciones de adaptación y adecuación en ningún caso podrán suponer modificación del convenio.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de seis miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial.

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 constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

Las partes firmantes, en cumplimiento de lo establecido en la Disposición Adicional Séptima del VII Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, determinan la designación del domicilio habitual del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, sito en Carrer d'Amadeu de Savoia, 2, 46010 València, como domicilio de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, con la finalidad de potenciar y agilizar su funcionamiento.

A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria.

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.

Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos 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 que deberán someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana conforme a lo previsto en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana publicado y registrado en virtud de RESOLUCIÓN de 17 de febrero de 2023, de la Subdirección General de Relaciones Laborales (DOGV Num. 9558 / 21.03.2023).

El procedimiento de arbitraje a que se refiere el art. 27 del citado VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, no será obligatorio.

Artículo 30. Cláusulas de descuelgue.

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados, incluida la regularización salarial que pudiera proceder en base a lo dispuesto en el artículo 23, no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas en las que se den las circunstancias a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

No obstante, y con carácter no limitativo, se entenderá que concurren dichas circunstancias para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas



mantenidas en el ejercicio contable del año anterior. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año/s de vigencia del convenio.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades, en su caso informe de auditores, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas. En la información a presentar, se incluirá información detallada sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa.

Los representantes de los trabajadores o en ausencia de éstos, una comisión designada por los trabajadores, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Las empresas afectadas por lo establecido en los párrafos anteriores estarán o no sujetas a regularizar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

La regulación queda referida a los supuestos de inaplicación del incremento salarial anual, lo que no será obstáculo para que las empresas durante la vigencia del convenio colectivo puedan acudir al procedimiento de descuelgue salarial cuando se den los supuestos y en los términos y condiciones regulados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para poder acogerse a la cláusula de inaplicación del incremento pactado de este artículo, las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo en el plazo de 30 días naturales desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de la Provincia» o el que corresponda, o en su caso, desde la concurrencia del supuesto considerado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se enviará copia de esta comunicación a la Comisión Paritaria, comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente convenio. En todo caso, la intervención de la Comisión Paritaria se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin injerirse en el conocimiento de datos de las empresas afectadas que pudieran ser calificadas como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación salarial de tales situaciones excepcionales a la propia empresa y a los representantes de los trabajadores de la misma o, en su caso, a la comisión designada por éstos.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria. En el supuesto de desacuerdo, tras 30 días naturales de negociación en la empresa, las partes podrán conjuntamente solicitar de la Comisión Paritaria su mediación o arbitraje. De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Paritaria documentación suficiente para que ésta pueda pronunciarse. Si a juicio de la Comisión la Documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma. En el supuesto de no conducir la mediación a un acuerdo, la Comisión Paritaria podrá arbitrar para establecer el incremento de aplicación a la empresa.

Artículo 31. Faltas y Sanciones



La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez o estar bajo los efectos de sustancias estupefacientes de manera no habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.



- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
 - n) Las derivadas de lo establecido en los apartados l.d) y e) del presente artículo.
 - o) La utilización del teléfono o dispositivo móvil para usos propios durante el tiempo de trabajo.
 - p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - f) La embriaguez y la toxicomanía durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
 - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - h) Las derivadas de los apartados l.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.
 - i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.
 - j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
 - k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - l) El acoso sexual
 - ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
 - m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
 - n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

SANCIONES

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

PRESCRIPCIÓN:

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.



La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 32 Trabajo a distancia.

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

2. De conformidad con lo dispuesto en dicha Ley, 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 en los términos previstos en el mismo. El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar lo previsto en los acuerdos que al respecto del trabajo a distancia puedan acordar empresa y representación legal de las personas trabajadoras.

3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva etc.).

4. 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.

5. 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 citados en el apartado 2 del presente artículo o, en su defecto, 30 días naturales.

No obstante, en los acuerdos colectivos que puedan suscribirse sobre esta materia, se podrá contemplar la necesidad de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para la reversibilidad de esta situación tanto cuando el trabajo a distancia forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo como cuando no lo haga. En ausencia de representantes de las personas trabajadoras no será exigible el acuerdo colectivo previo para que persona trabajadora y empresa puedan acordar esta cuestión.

6. 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, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son 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 35 € brutos mensuales en concepto de “compensación trabajo distancia”.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y 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 (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), 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 (actualmente artículo 1 de la Ley 10/2021).

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente.

7. 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.

A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.

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

Derecho a la desconexión digital.-

A fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a0 elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:

- Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.
- Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
- Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a la las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.
- Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.
- Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.
- Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.

En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales, al objeto de que la misma resulte razonable y adecuada.

Capítulo VI Disposiciones varias

PRIMERA. Ayuda por natalidad

A los trabajadores de, uno u otro sexo en las empresas de ambos sectores se les abonará con ocasión del nacimiento de cada una de sus hijos e hijas, una gratificación conforme a lo establecido en las respectivas tablas salariales, con independencia de los demás beneficios que



reglamentariamente tengan que percibir. De trabajar ambos cónyuges en la misma empresa sólo se le abonará a uno de ellos.

SEGUNDA. Premios y sanciones

Los premios deberán establecerse de común acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y las sanciones serán las establecidas por Ley.

.

TERCERA. Derechos de reunión

La Empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores y aceptará la realización de Asambleas fuera de horas de la jornada de trabajo con el previo reconocimiento de la Dirección de la empresa a la que se le notificará por los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, los cuales le garantizarán el orden, así como la relación directa entre los temas a debatir y las actividades de la empresa. En lo que se refiere a las industrias alcoholeras, cuyo trabajo es ininterrumpido garantizarán así el mantenimiento del servicio con la diligencia necesaria. La Asamblea se propondrá con un mínimo de 24 h. de antelación de forma razonada y en la fecha que menor trastorno ocasione a las empresas.

CUARTA. Derecho de comunicación

Las empresas facilitarán a los trabajadores la facultad de exponer en lugar idóneo de fácil visibilidad y acceso, propaganda de tipo laboral o sindical.

QUINTA. Garantías en el empleo

La detención del trabajador no será por sí sola causa de despido, salvo que fuese condenado en sentencia por el hecho que motivó tal detención.

SEXTA.

Los trabajadores que ostentan cargo de representación sindical, tendrán las garantías que dispone el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical,

SÉPTIMA. Dietas

Cuando una empresa precise que sus trabajadores realicen tareas que impliquen desplazamientos a localidades distintas a las de su residencia, además de la retribución que aquéllos perciban, deberá abonárseles una dieta que, previa justificación de su importe, deberá cubrir el gasto real incurrido por el trabajador con los límites máximos suficientes y razonables que cada empresa establezca mediante pacto con la representación legal de los trabajadores.

No se considerarán comprendidos en estos casos los trabajadores afectos a los servicios de transporte y reparto realizados en localidades distintas de aquella en que radique el establecimiento del que dependa.

OCTAVA. Plus de compensación del transporte

Será sólo aplicable en las empresas de la asociación de Elaboradores, mayoristas y Embotelladores de la provincia de Valencia. El personal de este subsector percibirá en concepto de plus de transporte la cantidad de 1,60 €. por día efectivamente trabajado.



Igualmente, se abonará este plus a los trabajadores en situación de baja por accidente a partir de 7º día de baja.

NOVENA: *Cuota Sindical*

Se reconoce el derecho de las Centrales Sindicales al cobro de las cuotas sindicales directamente de la empresa en los casos en que exista previa y particular autorización por escrito del trabajador, descontándose su importe de las pagas mensuales que se hagan.

DÉCIMA. *Salud laboral*

En las empresas con un número de trabajadores superior a 20, se creará la figura del Delegada de Salud Laboral y será asimilable al delegado de Prevención y Salud previsto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La elección del Delegado de Salud Laboral podrá recaer en un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, o en un Trabajador de la empresa a propuesta del Comité o Delegados de Personal.

En cualquier caso, el Delegado de Salud Laboral dispondrá de un crédito horario de 100 h. retribuidas al año, que en el segundo supuesta su uso sería exclusivo para cuestiones de salud laboral, cursillos u otras actividades relativas al cargo. Los supuestos extraordinarios no se computarán excepcionalmente en dicho crédito horario.

Las empresas junto con los representantes de los trabajadores y el Delegado de Salud Laboral, determinarán las funciones y métodos de trabajo que más puedan convenir en el interés de los trabajadores y la empresa, todo ello previa evaluación de los riesgos elaborada por el servicio de prevención competente o por personal técnico cualificado experto en prevención de riesgos laborales.

El Delegado de Salud Laboral cuando aprecie una probabilidad de riesgo lo comunicará a la dirección y Comité de Empresa o Delegada de Personal.

Una vez realizada dicha comunicación se reunirán las partes anteriormente citadas, con el fin de tratar las posibles soluciones que, en todo caso, estarán sujetas a criterios de racionalización en la aplicación de las medidas a tomar, valorando en todo momento las repercusiones que puedan ocasionar, tanto en lo referente a la salud laboral, como en la productividad y los plazos de su aplicación.

En estas empresas la figura del Delegado de Salud Laboral, asumirá las competencias del Vigilante de Seguridad.

Para lo no regulado en esta cláusula se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre de 1995.

TRABAJOS EN BODEGAS:

Por causas de eficacia en el trabajo y de seguridad en los trabajadores se reconoce que el trabajo en bodega en sus diversos puestos, puede en ocasiones reunir circunstancias que requieran la ayuda de un segundo trabajador, por lo que los encargados y Delegados de Salud conjuntamente controlarán el trabajo, e instruirán cómo se debe hacer en cada caso.

Especialmente vigilarán la limpieza de depósitos y se recomienda la utilización de medios de comunicación por radio.

También vigilarán especialmente los trabajos que impliquen desplazamientos de pesos excesivos.

TRABAJOS A LA INTEMPERIE EN CONDICIONES CLIMATOLÓGICAMENTE ADVERSAS:

Las empresas facilitarán en casos al personal afectado las medidas de protección necesarias. No obstante, en los trabajos prolongados a la intemperie (al aire libre sin techo) como los relacionados con carga de barcos, camiones y



cisternas de tren, en condiciones climatológicas adversas como lluvia continua y persistente, granizo, fuertes vientos y similares la dirección de la empresa junto con los representantes de los trabajadores y el Delegado de Salud Laboral decidirán:

A) A la vista de las condiciones climatológicas, si se puede o no realizar el trabajo.

B) En el caso de que se decida su realización fijarán, de acuerdo con el grado de adversidad que se observe, si se considera penosa su realización

CARGA DE BIDONES SOBRE CONTENEDORES Y CAMIONES:

Siempre que las condiciones de trabajo lo permitan, el llenado de los bidones de más de 50 litros se realizará directamente sobre el medio de transporte a utilizar (camión, con tenedor o similar). De no realizarse así este trabajo tendrá la consideración de penoso.

CARGAS DE GARRAFAS Y CAJAS:

Considerando las especiales características del trabajo de carga de garrafas y cajas cuando se hace manualmente sobre camiones o contenedores (equilibrio inestable, dificultad de su acoplamiento o, continuos movimientos de torsión lumbar) el riesgo de lesión dorso lumbar que ello comporta, dichos trabajos serán considerados penosos en los casos siguientes:

Si se realiza continuamente más de dos horas manejando unidades de peso superior a 20 kg.

Si se trabaja continuamente más de tres horas manejando unidades de más de 10 kg, y no superior a 20 kg.

Si se trabaja continuamente más de cuatro horas manejando unidades de más de 5 kg. y no superior a 10 kg.

En los supuestos en los que se exceda el tiempo antes indicado se computarán como penosos todas las horas trabajadas continuamente que superen los máximos indicados.

LIMPIEZA DE DEPÓSITOS, CISTERNAS Y CUBAS:

Cuando se realice la limpieza de depósitos permaneciendo el trabajador dentro de los mismos y concurra el uso de vapor a agua caliente y/o sustancias corrosivas (sosa cáustica, destarizante, cloro) este trabajo se considerará penoso.

NIVEL DE RUIDOS:

Aquellos puestos de trabajo cuyo nivel de ruido sea excesivo (cadenas de embotellado, compresores, acumulación de filtros u otros) serán sometidos a una medición objetiva por parte del organismo oficial competente.

Si dichas mediciones suponen:

1.º Nivel diario equivalente al fijado oficialmente.

Las empresas proporcionarán los medios adecuados de protección.

Al trabajador se le realizará una audiometría anual, como medida preventiva para evitar los riesgos de sordera.

2.º Nivel diario superior al apartado 1.º

De inmediato se analizarán las causas y se dispondrán los medios técnicos para paliar el exceso de nivel de ruido, se tendrá en cuenta las previsiones de nuevas instalaciones.

Los medios de protección adecuados estarán siempre a disposición del trabajador.

BOMBAS DE GASOIL Y GASOLINA:

Debido a la especial penosidad en la utilización de las bombas de gasoil y gasolina (exceso de ruido, producción de gases tóxicos), todo ello durante largos periodos de tiempo (carga y descarga de camiones y barcos), dichas bombas serán sustituidas en el plazo máximo de un año por bombas eléctricas.



A partir del 1 de enero de 1993 el uso de las bombas de gasoil y gasolina quedará restringido excepcionalmente a los lugares u ocasiones en que no exista fluido eléctrico.

TRABAJOS PENOSOS.

En todos los supuestos que de concurrir las circunstancias convenidas tengan la consideración de penosos se devengará una retribución por tal concepto de 1 euro/hora empleada en la ejecución del mismo trabajo penoso. Las fracciones de tiempo inferior a 15 minutos de tiempo no percibirán retribución alguna, y las fracciones superiores a 15 minutos percibirán el pago de una hora, es decir 1 euro.

DECIMOPRIMERA.

Las Empresas se comprometen a hacer efectivo el contenido del presente convenio a partir de la fecha de este, independientemente de su publicación en el "B.O.P."

DECIMOSEGUNDA.

En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todas las empresas del sector de 50 o más trabajadores deberán negociar con las representaciones de los trabajadores planes de igualdad con los contenidos mínimos que marca dicha ley.

Se estará a las definiciones que dicha Ley marca con respecto a la discriminación y acoso.



ANEXO I – Tablas salariales

TABLAS SECTOR GENERAL

	2023	2024	2025
	4%	2%	2%
GRUPO 1			
Jefe superior	1957	1996,2	2036,1
Jefe superior Admtvo.	1797,3	1833,2	1869,9
Jefe superior Comercial	1957	1996,2	2036,1
Encargado Gral. Bdga. Fbca.	1883,6	1921,3	1959,7
GRUPO 2			
Técnico título superior	1957	1996,2	2036,1
Técnico título medio	1918,6	1957	1996,1
Encargado de laboratorio	1845,2	1882,1	1919,7
Jefe de primera Admtvo.	1883,6	1921,3	1959,7
GRUPO 3			
Técnico título inferior	1860,2	1897,4	1935,4
Jefe de ventas Comercial	1883,6	1921,3	1959,7
Jefe de segunda Admtvo.	1625	1657,5	1690,6
GRUPO 4			
Inspector de ventas	1625	1657,5	1690,6
Capataz de bodega o fabrica	1538,2	1569	1600,4
GRUPO 5			
Oficial de primera Admtvo.	1496,5	1526,4	1556,9
Corredor de plaza	1588,3	1620,1	1652,5
Viajante	1514,9	1545,2	1576,1
Encargado de sección o cuadrilla	1459,8	1489	1518,8
GRUPO 6			
Oficial de segunda Admtvo.	1459,8	1489	1518,8
Ayudante de laboratorio	1496,5	1526,4	1556,9
Oficial de 1ª obrero y mecánico	1403,1	1431,2	1459,8
GRUPO 7			
Conserje	1366,4	1393,8	1421,7
Subalterno de 1ª	1329,7	1356,3	1383,4
Oficial de 2ª obrero	1366,4	1393,8	1421,7
GRUPO 8			
Auxiliar de laboratorio	1366,4	1393,8	1421,7



Auxiliar Admtvo.	1366,4	1393,8	1421,7
Subalterno de 2ª	1293	1318,9	1345,2
Oficial de 3ª obrero	1348,1	1375	1402,5
Peón especializado	1293	1318,9	1345,2
GRUPO 9			
Peón	1256,2	1281,4	1307
Personal de limpieza	1259,8	1285	1310,7
Personal de limpieza por horas	8,3	8,5	8,7
RESTO DE VALORES ECONOMICOS			
Valor ropa de trabajo	123,5	125,9	128,5
Premio por matrimonio	410,4	418,6	427
Base antigüedad	974,5	994	1013,9
Ayuda natalidad	205,2	209,3	213,5
Media dieta	21,7	22,1	22,6
Dieta completa	41,7	42,5	43,4

TABLAS SECTOR ELABORADORES Y EMBOTELLADORES COMERCIO

	2023	2024	2025
	4%	2%	2%
GRUPO 1			
Jefe superior	1846,6	1883,5	1921,2
Jefe superior Admtvo.	1845,5	1882,4	1920
Jefe superior Comercial	1846,6	1883,5	1921,2
Encargado Gral. Bdga. Fbca.	1772,7	1808,2	1844,3
GRUPO 2			
Técnico título superior	1845,5	1882,4	1920
Técnico título medio	1809	1845,2	1882,1
Encargado de laboratorio	1735,7	1770,4	1805,8
Jefe de primera Admtvo.	1772,7	1808,2	1844,3
GRUPO 3			
Técnico título inferior	1772,7	1808,2	1844,3
Jefe de ventas Comercial	1828,1	1864,7	1901,9
Jefe de segunda Admtvo.	1512,8	1543	1573,9
GRUPO 4			
Inspector de ventas	1514,4	1544,7	1575,6



Capataz de bodega o fabrica	1385,1	1412,8	1441
GRUPO 5			
Oficial de primera Admtvo.	1386,1	1413,8	1442
Corredor de plaza	1477,4	1507	1537,1
Viajante	1403,4	1431,5	1460,1
Encargado de sección o cuadrilla	1348,1	1375	1402,5
GRUPO 6			
Oficial de segunda Admtvo.	1348,1	1375	1402,5
Ayudante de laboratorio	1385,1	1412,8	1441
Oficial de 1ª obrero	1292,6	1318,4	1344,8
Oficial de 1ª mecánico	1331,3	1358	1385,1
GRUPO 7			
Conserje	1255,6	1280,7	1306,3
Subalterno de 1ª	1218,7	1243,1	1267,9
Oficial de 2ª obrero	1255,6	1280,7	1306,3
GRUPO 8			
Auxiliar de laboratorio	1255,6	1280,7	1306,3
Auxiliar Admtvo.	1255,6	1280,7	1306,3
Subalterno de 2ª	1181,7	1205,3	1229,4
Oficial de 3ª obrero	1229,1	1253,7	1278,8
Peón especializado	1181,7	1205,3	1229,4
GRUPO 9			
Peón embotelladora	1148,7	1171,7	1195,1
Etiquetadora-Vigilante	1145,2	1168,1	1191,5
Personal de limpieza	1259,8	1284,9	1310,6
Personal de limpieza por horas	8,33	8,50	8,7
RESTO DE VALORES ECONOMICOS			
Valor ropa de trabajo	124,9	127,4	130
Premio por matrimonio	415,5	423,8	432,2
Ayuda natalidad	208	211,9	216,1
Media dieta	21	21,2	21,7
Dieta completa	41,7	43	43,4
Plus de transporte	2,19	2,23	2,3



ANEXO II

DEFINICIÓN DE ÁREAS y GRUPOS PROFESIONALES

Las áreas de trabajo son 4: Administración, Mercantil, Producción y Auxiliares. Al amparo del art. 22.4 y 39.3 del ET, el movimiento dentro del grupo (movilidad funcional) será libre pero no así inter grupos (Polivalencia funcional) que sólo podrá aplicarse por acuerdo expreso entre el trabajador y el empleador.

Grupo 1.

Personal de Alta Dirección o con enseñanzas universitarias a nivel de Grado o equivalente, Master y Doctorado, que desempeña funciones propias de su responsabilidad o titulación. Responsable de las tareas de organización, coordinación y planificación de los objetivos y actividades del conjunto de la empresa, con gestión de los recursos económicos, financieros y humanos, supervisando las tareas del personal colaborador del mismo o inferior grupo.

Personal con dependencia de la Dirección de la Empresa o centro de trabajo, que desempeña sus tareas dentro de la empresa en virtud de su titulación acreditada, con total autonomía, e iniciativa, requiriendo de la debida experiencia en el puesto de trabajo. Asume una importante responsabilidad en la dirección y supervisión de personas trabajadoras pertenecientes a distintas áreas funcionales del mismo o inferior grupo.

Personal con experiencia de al menos dos años y la titulación específica para el desarrollo de su gestión, y con la responsabilidad de integrar, coordinar, dirigir y ordenar el trabajo de un Departamento, Sección o unidad determinada. Depende directamente de la Dirección de la Empresa o centro de trabajo.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Jefe/a Superior, Jefe/a Superior Administrativo, Jefe Superior de Ventas Comercial y, Encargado/a general de fábrica.

Grupo 2.

Personal con enseñanzas universitarias a nivel de Grado, que desempeña funciones propias de su titulación, sin el nivel de conocimientos, experiencia y responsabilidad exigidos para el Grupo 1.

Personal, con o sin personas trabajadoras a su cargo, que desempeña sus tareas dentro de la empresa en virtud de su titulación obtenida, sin la experiencia y responsabilidad exigidos para el Grupo 1 y dependiendo de un Jefe del mismo o superior Grupo.

Personal con titulación específica para el desarrollo de su gestión, que integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un Departamento, Sección o unidad determinada, dependiendo de un Jefe/a del mismo o superior grupo. Cuenta con conocimientos específicos de su área y ejecuta tareas que exigen iniciativa, pudiendo resolver las incidencias más habituales que se presentan en su trabajo, aunque precise la consulta a los superiores para resolver otras que trasciendan de su área o competencia.



Encuadra al personal de las antiguas categorías: Técnico Título Superior, Técnico Título Medio, Encargado/a de Laboratorio y Jefe de Primera Administrativo

Grupo 3.

Personal con conocimientos del proceso productivo, subordinado a un Grupo superior, que realiza su cometido con autonomía y responsabilidad en sus funciones. Coordina., dirige y ordena el trabajo de personas a su cargo, en el ámbito de un departamento, sección o unidad determinada.

Personal que con dependencia de un Grupo superior, ejecuta tareas que requieren conocimientos técnicos y prácticos avanzados del oficio, con la debida especialización, autonomía y responsabilidad.

Para el desempeño de las funciones de este Grupo se recomienda estar en posesión de una titulación en formación profesional, o bien, conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Jefe de Ventas Comercial, Técnico /a titulado Inferior, Jefe/a Administrativo de 2ª

Grupo 4.

Personal empleado que realizan tareas similares a la del Grupo 3, pero limitándose su área de responsabilidad a una zona de trabajo. Se recomienda estudios académicos o equivalentes al grado medio de Formación profesional, o acreditar conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Inspector/a de Ventas, Capataz de Bodega o Fábrica

Grupo 5.

Personal con subordinación a un Grupo superior que realiza trabajos de gran complejidad, y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo con cierta autonomía, dependiendo únicamente del Jefe/a correspondiente.

Personas trabajadoras, subordinados al personal directivo o técnico, con conocimientos prácticos del proceso productivo o comercial, que dirigen y distribuyen las labores del personal a su cargo, de acuerdo con las instrucciones facilitadas por sus superiores.

Se recomienda titulación académica o haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria, o bien, acreditar conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Se recomienda titulación académica o haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria, o bien, acreditar conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Viajante, Corredor de Plaza, Administrativo Oficial de 1ª, Encargado/a de Sección o Cuadrilla

Grupo 6.

Personal subordinado a un Grupo superior, que realiza tareas similares a las del grupo 5, pero con menor experiencia, responsabilidad e iniciativa. Requiere unos



conocimientos profesionales adquiridos y unas aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Personas trabajadoras especialistas, que con la debida formación y habiendo realizado el aprendizaje adecuado, ejecutan con iniciativa y responsabilidad las labores propias de su puesto de trabajo, estando capacitados para manejar y cuidar del perfecto estado de todas las máquinas y medios productivos de su sección.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Administrativo/a Oficial de 2ª, Ayudante de Laboratorio, y Oficial de 1ª Obrero y Mecánico

Grupo 7.

Personal que sin llegar a la perfección exigida a las personas trabajadoras del grupo 6, y sin la experiencia de éstos, pero con los conocimientos profesionales precisos, ejecutan algunas de las tareas propias de su sección con la suficiente corrección y eficacia, estando capacitados para manejar varias máquinas automáticas.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Conserje, Subalterno de 1ª y Oficial de 2ª Obrero,

Grupo 8.

Personal dedicado a labores elementales y puramente mecánicas de carácter administrativo y técnico, bajo la supervisión de personal de Grupo superior. No tiene personas trabajadoras a su cargo.

Personal sin experiencia o en período de formación, que realiza tareas propias de los Grupos superiores.

Personas trabajadoras que sin llegar a la perfección exigida a las personas trabajadoras del nivel 7, ejecutan algunas de las tareas propias de su sección con la suficiente corrección y eficacia. Su obtención se concederá a partir del aprendizaje y manejo completo de una máquina automática.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Auxiliar de laboratorio, Auxiliar Administrativo, Subalterno de 2ª y Oficial de 3ª Obrero, peón especializado

Grupo 9.

Personal destinado a ejecutar labores de escasa especialización, establecidas de forma concreta, con un alto grado de dependencia y para cuya realización se requiera predominantemente la aportación de esfuerzo físico. Una vez destinados a máquinas de proceso automático, con el correspondiente período de formación y aprendizaje satisfactorio, se promoverá su cambio de categoría en el plazo máximo de un año.

Encuadra al personal de la antigua categoría de Peón e incluye los puestos de trabajo de Personal de limpieza, así como la de peón embotelladora y etiquetadora -vigilante (estas dos últimas del sector del Comercio de este Convenio).

