

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

*RESOLUCIÓ de 17 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 del sector d'elaboració de xocolates i torrefactors de café i sucedanis de la Comunitat Valenciana. [2023/8830]*

Vist el text del Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactors de café i sucedanis de la Comunitat Valenciana, codi 80/01/0031/2023, signat per la Comissió Negociadora, integrada aquesta, d'una part, per la part empresarial, representada 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 de la Unió General de Treballadors del País Valencià (FICA-UGT-PV) i per la Federació d'Indústria de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO PV), i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3 de l'Estatut dels Treballadors (aprovat per 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 desplega 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-ne la 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-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 17 de juliol de 2023.— El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquín Vañó Gironés.

CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR D'ELABORACIÓ DE  
XOCOLATES I TORREFACTORS DE CAFÉ I SUCEDANIS DE  
LA COMUNITAT VALENCIANA  
(Codi 80000725012008)

### Índex

Article 1. Parts negociadores  
Article 2. Àmbit funcional i territorial  
Article 3. Àmbit personal  
Article 4. Àmbit temporal i denúncia  
Article 5. Vinculació a la totalitat  
Article 6. Accés a l'ocupació  
Article 7. Política de contractació  
Article 8. Treball a distància  
Article 9. Organització del treball  
Article 10. Sistema de classificació professional  
Article 11. Factors d'enquadrament  
Article 12. Grups Professionals  
Grup professional 5  
Grup professional 4  
Grup professional 3

## Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

*RESOLUCIÓN de 17 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 del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana. [2023/8830]*

Visto el texto del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana, código 80/01/0031/2023, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la parte empresarial, representada por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA) y, de otra, por la parte social, compuesta por la Federación d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencià de la Unió General de Treballadors del País Valencià (FICA-UGT-PV) y por la Federación de Industria de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO 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, Sectors Productius, 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, Sectors Productius, 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, 17 de julio de 2023.— El subdirector general de Relaciones Laborales: Joaquín Vañó Gironés.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ELABORACIÓN DE  
CHOCOLATES Y TORREFACTORES DE CAFÉ Y SUCEDÁNEOS  
DE LA COMUNITAT VALENCIANA  
(Código 80000725012008)

### Índice

Artículo 1. Partes negociadoras  
Artículo 2. Ámbito funcional y territorial  
Artículo 3. Ámbito personal  
Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia  
Artículo 5. Vinculación a la totalidad  
Artículo 6. Acceso al empleo  
Artículo 7. Política de contratación  
Artículo 8. Trabajo a distancia  
Artículo 9. Organización del trabajo  
Artículo 10. Sistema de clasificación profesional  
Artículo 11. Factores de encuadramiento  
Artículo 12. Grupos Profesionales  
Grupo profesional 5  
Grupo profesional 4  
Grupo profesional 3



Grup professional 2  
Grup professional 1  
Article 13. Mobilitat funcional  
Article 14. Jornada laboral  
Article 15. Calendari laboral  
Article 16. Registre de jornada  
Article 17. Vacances  
Article 18. Retribució de les vacances  
Article 19. Vacances per permanència en cas de cessament  
Article 20. Permisos  
Article 21. Lactància  
Article 22. Excedències  
Article 23. Adaptacions de la durada i la 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  
Article 24. Hores extraordinàries  
Article 25. Estructura retributiva  
Article 26. Complementos salarials  
Article 27. Condicions més beneficioses  
Article 28. Gratificacions extraordinàries  
Article 29. Quantia i actualització salarial  
Primer. Retribucions  
Segon. Actualització  
Article 30. Nocturnitat  
Article 31. Seguretat Social complementària  
Article 32. Pòlissa d'assegurances  
Article 33. Dietes  
Dietes  
Despeses de locomoció  
Article 34. Roba de treball  
Article 35. Quota sindical  
Article 36. Crèdit horari  
Article 37. Assemblees en el centre de treball  
Article 38. Règim disciplinari. Principis d'ordenació  
Article 39. Graduació de les faltes  
Article 40. Sancions  
Article 41. Comissió paritària  
Article 42. Inaplicació del conveni col·lectiu  
Article 43. 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  
Article 44. Seguiment de les condicions de treball en el sector  
Article 45. Igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral  
  
Article 46. Actuacions contra l'assetjament en l'àmbit laboral  
Article 47. Violència de gènere  
Disposició addicional primera. Compromís sobre l'adequació normativa del conveni col·lectiu  
Disposició addicional segona. Actuació de la comissió paritària en matèria de classificació professional  
Annex I. Model de consulta sobre classificació professional  
Annex II. Model de denúncia situacions d'assetjament

## CAPÍTOL I Àmbit d'aplicació

### Article 1. Parts negociadores

Aquest conveni ha sigut subscrit, d'una part, per la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), en representació de les empreses, i d'una altra part, 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 amb centres radicats a la Comunitat Valenciana, siga quina siga la seua dimensió o naturalesa jurídica, que es dediquen a l'elaboració de xocolates i torrefactors de cafè i sucedanis.

Grupo profesional 2  
Grupo profesional 1  
Artículo 13. Movilidad funcional  
Artículo 14. Jornada laboral  
Artículo 15. Calendario laboral  
Artículo 16. Registro de jornada  
Artículo 17. Vacaciones  
Artículo 18. Retribución de las vacaciones  
Artículo 19. Vacaciones por permanencia en caso de cese  
Artículo 20. Permisos  
Artículo 21. Lactancia  
Artículo 22. Excedencias  
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..  
Artículo 24. Horas extraordinarias  
Artículo 25. Estructura retributiva  
Artículo 26. Complementos salariales  
Artículo 27. Condiciones más beneficiosas  
Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias  
Artículo 29. Cuantía y actualización salarial  
Primero. Retribuciones  
Segundo. Actualización  
Artículo 30. Nocturnidad  
Artículo 31. Seguridad Social complementaria  
Artículo 32. Póliza de seguro  
Artículo 33. Dietas  
Dietas  
Gastos de locomoción  
Artículo 34. Prendas de trabajo  
Artículo 35. Cuota sindical  
Artículo 36. Crédito horario  
Artículo 37. Asambleas en el centro de trabajo  
Artículo 38. Régimen disciplinario. Principios de ordenación  
Artículo 39. Graduación de las faltas  
Artículo 40. Sanciones  
Artículo 41. Comisión paritaria  
Artículo 42. Inaplicación del Convenio Colectivo  
Artículo 43. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del Convenio Colectivo  
Artículo 44. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector  
Artículo 45. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral  
  
Artículo 46. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral  
Artículo 47. Violencia de género  
Disposición Adicional Primera. Compromiso sobre la adecuación normativa del Convenio Colectivo  
Disposición Adicional Segunda. Actuación de la Comisión Paritaria en materia de clasificación Profesional  
Anexo I. Modelo de consulta sobre clasificación profesional  
Anexo II. Modelo de denuncia situaciones de acoso

## 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 Comunidad Valenciana (FEDACOVA), en representación de las empresas, y de otra parte, en representación de las personas trabajadoras, por la Federación 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 la elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos.



### Article 3. Àmbit personal

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

2. S'exclouen de l'àmbit personal els supòsits que preveu 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 disposa 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 a la data d'expiració, no és denunciat per alguna de les parts mitjançant una comunicació escrita, de la qual l'altra part ha de justificar la recepció i n'ha de remetre una còpia perquè es registre en l'autoritat laboral.

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 les dues parts establiran un calendari o pla de negociació, que s'haurà d'iniciar en un termini màxim de quinze dies a comptar de la constitució de la Comissió Negociadora.

Durant les negociacions per a la renovació del present conveni col·lectiu, es mantindrà la vigència que té, que es prolongarà igualment mentre es compleixen els tràmits que estableix 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 que recull el present conveni o als mecanismes que preveu 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 ha mutu acord, les parts decidiran sobre el seu sotmetiment bé a l'arbitratge recollit en aquest conveni o als mecanismes que preveu el VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana o la norma que el substituïska.

## CAPÍTOL II Contractació

### Article 6. Accés a l'ocupació

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

### Article 7. Política de contractació

1. Amb la finalitat de preservar l'estabilitat en l'ocupació i la de les plantilles de les empreses en aquells llocs de treball i seccions o activitat que resulten essencials per a les empreses i necessàries per al desenvolupament de la seua activitat principal, es podrà crear en les empreses una comissió mixta formada per una persona integrant per cada part, empresa i representació legal de les persones treballadores, en les de deu o menys persones treballadores, o de dos integrants per cada part en empreses de més de deu persones treballadores, a l'efecte de debatre i analitzar l'estabilitat de la plantilla de l'empresa i els possibles processos d'externalització que es puguen produir en algun dels serveis o activitats de l'empresa que no formen part de la seua activitat principal o essencial. Aquesta comissió serà merament consultiva i es reunirà per acord de les dues parts.

### 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 VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana 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. Con la finalidad de preservar la estabilidad en el empleo y la de las plantillas de las empresas en aquellos puestos de trabajo y secciones o actividad que resultan esenciales para las empresas y necesarias para el desarrollo de su actividad principal, se podrá crear en las empresas una Comisión Mixta formada por una persona integrante por cada parte, empresa y representación legal de las personas trabajadoras en las de diez o menos personas trabajadoras o de dos integrantes por cada parte en empresas de más de diez personas trabajadoras, a los efectos de debatir y analizar la estabilidad de la plantilla de la empresa y los posibles procesos de externalización que se puedan producir en alguno de los servicios o actividades de la empresa que no formen parte de su actividad principal o esencial. Dicha comisión será meramente consultiva y se reunirá por acuerdo de ambas partes.



2. L'empresa, per a preservar l'estabilitat en l'ocupació i la plantilla de persones treballadores, ha de procurar no externalitzar serveis que afecten o suposen extincions de contractes i, en tot cas, si l'externalització afectara persones treballadores de la plantilla de l'empresa, els ha d'oferir a aquestes la possibilitat de recol·locar-les o reubicar-les en altres llocs de treball dins d'aquesta i ha d'informar-ne la comissió mixta.

3. 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 seguretat social per a tindre dret al 100 % de la pensió ordinària de jubilació en la seua modalitat contributiva. Aquesta mesura es vincula a objectius coherents de política d'ocupació, com ara la millora de l'estabilitat en l'ocupació; per a aconseguir-la, s'ha de transformar un contracte temporal en indefinit per cada extinció produïda per aquesta causa, o bé s'ha de realitzar una nova contractació per al mateix lloc de treball o diferent que ocupava la persona treballadora el contracte laboral de la qual s'extingisca per aquesta via. En tot cas, cal informar la representació legal de les persones treballadores de l'adopció de la mesura.

#### Article 8. Treball a distància

1. Serà aplicable el que preveu 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 en què s'han de negociar les condicions sobre el treball a distància i el teletreball és l'empresa, però, ateses les especificitats del sector, és a dir, l'existència d'un gran nombre de pimes i micropimes en les quals el teletreball o el treball a distància pot tindre una implementació escassa, i a fi de facilitar l'accés al teletreball per a les persones treballadores i les empreses, les parts acorden establir els criteris generals aplicables a falta d'un 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 matèria específica 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, per a la qual cosa hi ha d'haver el preavis previst en qualsevol dels acords individuals o col·lectius que estableix aquest apartat o, en defecte d'això, 30 dies naturals.

3. Per a la modificació del lloc de treball designat inicialment 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'abastar la zona habilitada per a la prestació de serveis, de manera que no s'estendrà a la resta de zones de l'habitatge o del lloc triat per a desenvolupar el treball a distància.

Quan l'obtenció de tota la informació sobre els riscos als quals està exposada la persona que treballa a distància exigisca la visita de qui tinga competències en matèria preventiva al lloc en el qual es desenvolupa el treball a distància, s'haurà d'emetre un informe escrit que justifique aquest fet, que es lliurarà a la persona treballadora i a les delegades i delegats de prevenció. La visita referida requerirà, en qualsevol cas, el permís de la persona treballadora quan es tracte del seu domicili o del d'una tercera persona física.

Si no es concedeix aquest permís, el desenvolupament de l'activitat preventiva per part de l'empresa es podrà efectuar sobre la base de la determinació dels riscos que es deriven de la informació recaptada 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 es refereixen, respectivament, els articles 11 i 12 de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, es remetran per a la seua regulació òptima als acords individuals o col·lectius que es puguen subscriure sobre aquesta qüestió en l'àmbit de les empreses.

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

2. La empresa para preservar la estabilidad en el empleo y la plantilla de personas trabajadoras, procurará no externalizar servicios que afecten o supongan extinciones de contratos, y en todo caso, si la externalización afectase a personas trabajadoras de la plantilla de la empresa, les ofrecerá a los mismos la posibilidad de su recolocación o reubicación en otros puestos de trabajo dentro de la misma e informará a la Comisión Mixta.

3. 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 medida se vincula a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo; para ello se transformará un contrato temporal en indefinido por cada extinción producida por esta causa, o bien se realizará una nueva contratación 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 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».



Aquesta quantitat té naturalesa extrasalarial i es refereix a persones treballadores a jornada completa i que desenvolupen el 100 % de la 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 del treball a distància i només s'abonarà a les persones que presten serveis en 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 sotmeses 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.

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

8. Les empreses han d'informar anualment, a sol·licitud de la representació de les persones treballadores, dels llocs de treball susceptibles de dur-se a terme amb 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 analitzar-los, les seccions sindicals de les centrals signants d'aquest conveni col·lectiu podran designar les persones assessores externes que estimen convenient.

2. L'organització del treball té per objecte aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima 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 la competitivitat en les empreses siga adequada, de manera que contribuïska a previndre una evolució negativa d'aquestes i a millorar la situació i les perspectives que tenen a través d'una organització més adequada dels seus recursos, que afavoreisca la seua posició competitiva en el mercat i, si és el cas, una resposta millor a les exigències de la demanda, com a garantia de manteniment de l'ocupació i per a millorar 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 han de ser classificades en atenció a les seues aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, per a la qual cosa han d'establir dues divisions funcionals:

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

2. La classificació es fa 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 professional amb el límit de la idoneïtat i l'aptitud necessària per a l'acompliment de les tasques que s'encomanen a la persona treballadora en cada lloc de

Esta cantidad tiene naturaleza extra salarial 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 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. 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

treball, amb la realització prèvia, si és necessari, de processos simples de formació i adaptació.

4. Per acord entre la persona treballadora i l'empresari o l'empresària, s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, i 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 més 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'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 cal tindre en compte:

a) Coneixements i experiència: Per a valorar aquest factor, cal tindre 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: Per a valorar aquest factor, cal tindre en compte el grau de seguiment de normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

c) Autonomia: Per a valorar aquest factor, cal tindre en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les tasques o funcions que es desenvolupen.

d) Responsabilitat: Per a valorar aquest factor, cal tindre en compte el grau d'autonomia d'acció de la persona 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: Per a valorar aquest factor, cal tindre 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: Per a valorar aquest factor, cal tindre en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors adés enumerats en la tasca o el lloc encomanat.

3. Els grups professionals tenen un caràcter merament enunciatiu, sense que les empreses estiguen obligades a preveure'ls tots en la seua estructura organitzativa, i, si és el cas, podran establir-se les assimilacions corresponents.

4. En la disposició transitòria del conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactes de café i sucedanis de la Comunitat Valenciana per als anys 2019, 2020, 2021 i 2022, publicat en el DOGV de 23.11.2021 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 grau de supervisió alt, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període d'adaptació breu.

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

##### **Grup professional 4**

1. Criteris generals: tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques, 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 equivalent a Educació General Bàsica o Formació Professional de grau mitjà, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

4. Por acuerdo entre la persona trabajadora y el/la empresario/a 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) 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 de la persona 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 asimilaciones.

4. En la disposición transitòria del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactos de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana 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 período 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 Medio.

##### **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 Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.



### 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, que comporten, sota supervisió, la responsabilitat d'aquests i poden comptar amb l'ajuda d'una altra o d'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, fetes per un conjunt de col·laborador/ores.

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 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/ores.

S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposen una 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 qui han de donar compte de la seua gestió.

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques d'una complexitat més alta i, fins i tot, la participació en la definició dels objectius concrets que es volen aconseguir en el seu camp, amb un grau molt alt 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 grup superior o inferior 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. La jornada laboral d'aquest conveni en còmput anual queda establida en 1.784 hores.

2. La duració de la jornada setmanal serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.

3. En els supòsits de jornada continuada, s'establirà un període de descans no inferior a quinze minuts. El temps de descans en jornada continuada previst en aquest article es considerarà temps treballat efectiu quan, per acord individual o col·lectiu entre empresa i persones treballadores, així estiga establert o s'establisca.

La jornada setmanal s'efectuarà amb caràcter general de dilluns a divendres.

#### Article 15. Calendari laboral

Anualment, les empreses han d'elaborar, el primer mes de l'any, el calendari laboral, després d'arribar a un acord amb la representació de les persones treballadores, a qui se n'ha d'entregar una còpia una vegada visat per l'autoritat laboral, i s'ha d'exposar un exemplar d'aquest en un lloc visible de cada centre de treball.

### 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 ayudados 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 Formación 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. La jornada laboral del presente convenio en cómputo anual queda establecida en 1.784 horas.

2. La duración de la jornada semanal será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

3. En los supuestos de jornada continuada se establecerá un periodo de descanso no inferior a quince minutos. El tiempo de descanso en jornada continuada previsto en este artículo, se considerará tiempo trabajado efectivo cuando por acuerdo individual o colectivo entre empresa y personas trabajadoras, así esté establecido o se establezca.

La jornada semanal se efectuará con carácter general de lunes a viernes.

#### 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.



#### *Article 16. Registre de jornada*

En aplicació del que preveu l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses afectades per aquest conveni col·lectiu han de garantir 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 quedaran a la disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

D'acord amb el que disposa 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 la reserva oportuna i protegir les dades posades a la seua disposició d'acord amb la normativa vigent de protecció de dades personals i amb el que estableix l'article 65.2 de l'Estatut dels Treballadors.

El sistema de registre de jornada existent en l'empresa serà de compliment obligat per part de les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i, en el cas del treball a distància, haurà de garantir fidelment el temps que la persona treballadora que fa treball a distància dedica a l'activitat laboral, sense perjudici de la flexibilitat horària, i haurà d'incloure, entre altres, el moment d'inici i finalització de la jornada.

Haurà de tindre's en compte que les persones treballadores (persones treballadores a distància, activitat comercial, càrrecs intermedis i llocs directius, etc.) poden prestar serveis amb diferents fórmules de flexibilitat, i amb capacitat d'autoorganització del temps de treball, i 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*

Tot el personal afectat per aquest conveni tindrà unes vacances anuals de trenta dies naturals, que es gaudiran en els mesos de maig, juny, juliol, agost i setembre, i que podran gaudir-se en dos períodes. En cas que es puguin gaudir en els mesos indicats, tindran dret a un increment consistent en cinc dies més de vacances; no obstant això, si no es gaudiren durant els mesos indicats per petició de la persona treballadora, no tindran dret a aquest increment.

S'abonaran d'acord amb la normativa aplicable. El personal de nou ingrés que no porte prestat un any de servei en l'empresa gaudirà la part proporcional de vacances que li corresponga.

Amb la finalitat que el personal de les empreses pugui gaudir de les seues vacances d'estiu, la direcció i el comitè o delegats/ades de personal establiran els torns corresponents, els quals prendran com a criteri el que tindrà preferència en la primera ocasió, les persones treballadores de més antiguitat, per a triar els torns corresponents, de tal manera que aquests torns siguin de caràcter rotatori perquè totes les persones treballadores tinguen ocasió de gaudir de les seues vacances en el període que trien. La persona treballadora coneixerà les dates que li corresponguen dos mesos abans, almenys, del començament del gaudi.

El personal acollit a aquest conveni, en cas d'incapacitat temporal o accident de treball que derive en incapacitat temporal, previ al període vacacional que li han assignat o coincidint amb aquest tindrà dret a gaudir, fins i tot fora de l'any natural, els dies que per causa d'aquesta situació d'incapacitat temporal haja deixat de gaudir.

#### *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 reportat 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.

#### *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 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 Legal 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 incluidas en el ámbito de aplicación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el caso del trabajo a distancia deberá garantizar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

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*

Todo el personal afectado por este convenio tendrá unas vacaciones anuales de treinta días naturales, que se disfrutarán en los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre, podrán disfrutarse en dos periodos. Caso de no poderlas disfrutar en los meses indicados, tendrán derecho a un incremento consistente en cinco días más de vacaciones; no obstante, si no se disfrutaran durante los meses indicados por petición de la persona trabajadora, no tendrán derecho a dicho incremento.

Se abonarán de acuerdo con la normativa de aplicación. El personal de nuevo ingreso que no lleve prestado un año de servicio en la empresa, disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda.

Con el fin de que el personal de las empresas pueda disfrutar de sus vacaciones de verano, la dirección y el comitè o delegados-as de personal establecerán los turnos correspondientes, los cuales tomarán como criterio el que tendrá preferencia en la primera ocasión, las personas trabajadoras de mayor antigüedad, para elegir los turnos correspondientes, de tal forma que estos turnos sean de carácter rotatorio para que todas las personas trabajadoras tengan ocasión de disfrutar sus vacaciones en el período que elijan. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

El personal acogido al presente convenio, en caso de incapacidad temporal o accidente de trabajo que derive en incapacidad temporal, previo al período vacacional asignado al mismo o coincidiendo con este, tendrán derecho a disfrutar, aun fuera del año natural, los días que por causa de dicha situación de incapacidad temporal, hayan dejado de disfrutar.

#### *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.



#### *Article 19. Vacances per permanència en cas de cessament*

Amb la finalitat de premiar la fidelitat i la permanència de les persones treballadores en les empreses, es pacta que els qui cessen voluntàriament o per acomiadament, sempre que no siga procedent, en aquestes, durant la vigència del conveni, amb una antiguitat d'almenys 20 anys, tindran dret a gaudir de vacances retribuïdes d'acord amb l'escala següent:

- Per cessament als 63 anys, 95 dies de vacances.
- Per cessament als 64 anys, 65 dies de vacances.
- Per cessament als 65 anys, 35 dies de vacances.

El gaudi d'aquestes vacances es farà efectiu amb la corresponent antelació al seu cessament, per a la qual cosa la persona treballadora haurà de comunicar fefaentment a l'empresa la seua decisió.

#### *Article 20. Permisos*

La persona treballadora, amb un avís i una justificació previs, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies en cas de matrimoni.
- b) Tres dies en cas de defunció de cònjuge o fill o filla i cinc dies quan, per aquest motiu, la persona treballadora necessite fer un desplaçament superior a 150 km de distància d'anada i els mateixos de tornada a aquest efecte.
- c) En cas de naixement o adopció de fill o filla, les 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 de requerir un desplaçament superior a 150 km de distància d'anada i els mateixos de tornada a aquest efecte.
- d) Tres dies en cas de malaltia greu o defunció del pare, mare, d'un altre o una altra cònjuge, que s'ampliaran a cinc dies quan, per aquest motiu, la persona treballadora necessite fer un desplaçament superior a 150 km de distància d'anada i els mateixos de tornada a aquest efecte.
- e) Dos dies per defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, la persona treballadora necessite fer un desplaçament, el termini serà de quatre dies.

Excepcionalment, es podrà ampliar el permís previst per al desplaçament en les lletres *b*, *c* i *d* d'aquest article, encara que no se superen els 150 km indicats en els apartats esmentats, quan, per la distància que cal recórrer o els mitjans de transport existents al temps del fet causant, s'empren en cada trajecte més de tres hores.

f) El personal que justifique la seua matriculació en un centre d'ensenyament oficial disposarà del temps necessari per a assistir a exàmens amb la justificació pertinent i avisant l'empresa amb l'antelació mínima d'un dia.

g) El personal que s'haja d'examinar per a l'obtenció del permís de conduir, i prèvia justificació, podrà disposar del temps necessari per a l'examen convocat per la prefectura de trànsit que corresponga.

h) Dos dies per trasllat de domicili habitual.

i) El temps imprescindible per a la renovació del DNI i pel temps no superior a quatre hores, i el temps imprescindible per a assistir a organismes oficials, sempre que hagen sigut prèviament convocats amb la citació oportuna.

j) S'estableix una borsa de 12 hores anuals per persona treballadora a fi que pugua acompanyar els fills o les 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 justificants d'assistència expedits pel facultatiu o la facultativa de la Seguretat Social que haja atés el o la pacient. Aquesta borsa d'hores en cap cas serà acumulable, d'un any a un altre, i s'haurà de consumir dins de l'any natural si fora necessari.

De la mateixa manera, totes les llicències previstes en aquest article podran ser ampliades, després d'una sol·licitud prèvia de la persona treballadora i per compte d'aquesta, si així ho aprova l'empresa.

Si alguna de les llicències haguera de concedir-se amb eixida fora d'Espanya, a sol·licitud del personal afectat, es donarà pel temps indispensable per a poder assistir; aquest temps es considerarà de permís no retribuït i podrà recuperar-se previ pacte entre les parts. No obstant això,

#### *Artículo 19. Vacaciones por permanencia en caso de cese*

Con el fin de premiar la fidelidad y la permanencia de las personas trabajadoras en las empresas, se pacta que quienes cesen voluntariamente o por despido, siempre que no sea procedente, en las mismas, durante la vigencia del convenio, con una antigüedad de al menos 20 años, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

- Por cese a los 63 años, 95 días de vacaciones.
- Por cese a los 64 años, 65 días de vacaciones.
- Por cese a los 65 años, 35 días de vacaciones.

El disfrute de estas vacaciones, se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese, debiendo comunicar la persona trabajadora fehacientemente a la empresa su decisión.

#### *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:

- a) Quince días en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo/a y cinco días cuando, por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km de distancia de ida y otros tantos de vuelta al efecto.
- c) 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.
- d) Tres días en caso de enfermedad grave o fallecimiento del padre, madre, de uno/a u otro/a cónyuge, ampliándose a cinco días cuando, por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km de distancia de ida y otros tantos de vuelta al efecto.
- e) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Excepcionalmente procederá la ampliación del permiso previsto para el desplazamiento en las letras *b*, *c* y *d* del presente artículo, aunque no se supere los 150 km indicados en los citados apartados, cuando por la distancia a recorrer o los medios de transporte existentes al tiempo del hecho causante, se emplee en cada trayecto más de tres horas.

f) El personal que justifique su matriculación en un centro de enseñanza oficial, dispondrá del tiempo necesario para asistir a exámenes con la justificación pertinente y avisando a la empresa con la antelación mínima de un día.

g) El personal que deba examinarse para la obtención del carné de conducir y previa justificación, podrá disponer del tiempo necesario para el examen convocado por la jefatura de tráfico que corresponda.

h) Dos días por traslado de domicilio habitual.

i) El tiempo imprescindible para la renovación del DNI y por el tiempo no superior a cuatro horas, asimismo como el tiempo imprescindible para asistir a organismos oficiales, siempre y cuando hayan sido previamente convocados con la oportuna citación.

j) Se establece una bolsa de 12 horas anuales por persona trabajadora a fin de que pueda acompañar a los/as 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 justificantes de asistencia expedidos por el/la facultativo/a de la Seguridad Social que haya atendido a la o el 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.

Igualmente todas las licencias contempladas en este artículo podrán ser ampliadas previa solicitud de la persona trabajadora y por cuenta del mismo si así lo aprueba la empresa.

Si alguna de las licencias tuviera que concederse con salida fuera de España, a solicitud del personal afectado se dará por el tiempo indispensable para poder asistir, considerándose este tiempo de permiso no retribuido, pudiendo ser recuperado previo pacto entre las partes. No

en aquests casos es gaudiria d'un dia més de permís retribuït, només en cas de malaltia greu o defunció.

El personal que acredite estar inscrit en els registres legalment establits a aquest efecte, com ara parelles de fet, tindrà dret als permisos previstos en l'art. 37.3 de l'Estatut dels Treballadors, i als establits en el mateix conveni, si bé, per a gaudir del permís de 15 dies previstos per a cas de matrimoni, haurà d'haver transcorregut almenys un any des del gaudi d'un permís anterior quan s'haguera gaudit d'aquest per haver-se registrat com a parella de fet.

#### *Article 21. Lactància*

En els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb el que preveu l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a atendre el lactant fins que complisca nou mesos. La duració del permís es pot incrementar 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-lo per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en quinze dies laborables, sempre que ho acorde així amb l'empresa.

#### *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 l'elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball. El reingrés s'haurà de sol·licitar dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

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

c) Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a l'atenció de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, 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 un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no es puga valdre per si mateix/a i que no exercisca cap activitat retribuïda.

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

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici del nou posarà fi al que, si és el cas, es gaudia.

El període en què la persona treballadora estiga en situació d'excedència, segons el que estableix aquest article, serà computable a l'efecte d'antiguitat, i la persona treballadora tindrà dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari/ària, especialment amb ocasió 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 una categoria equivalent.

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.

obstante en estos casos, se disfrutaría de un día más de permiso retribuido, solo en caso de enfermedad grave o fallecimiento.

El personal que acredite estar inscrito en los registros legalmente establecidos al efecto, como parejas de hecho, tendrán derecho a los permisos previstos en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, y los establecidos en el propio convenio, si bien, para disfrutar del permiso de 15 días previstos para caso de matrimonio, deberá haber transcurrido al menos un año desde el disfrute de un permiso anterior cuando se hubiese disfrutado del mismo por haberse registrado como pareja de hecho.

#### *Artículo 21. Lactancia*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con lo previsto en el 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 de la o el 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 sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en quince días laborables, siempre que así lo acuerde con la empresa.

#### *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 retribuida.

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 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.

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 treballadora excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants de categoria igual o similar a la seua que hi haja o es produïska en l'empresa.

No obstant l'anterior, les excedències esmentades en els apartats a i c del present article tindran dret a la reincorporació al seu lloc de treball o un de grup semblant 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 desplegament 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 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. En aquest sentit, es podran concretar les franges 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 als quals 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'art. 34.8 de l'ET i segons el procediment establert en els apartats següents d'aquest article.

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

– Proposta concreta d'adaptació de la duració i/o la 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 a 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 informarà la representació de les persones treballadores de l'inici del període de negociació, per a la qual cosa li donarà trasllat de l'escrit de sol·licitud.

7. La persona treballadora podrà requerir la presència d'un/a 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 a exercir-la. En els dos últims casos, s'indicaran les raons objectives en les quals se sustenta la decisió.

9. En cas de desacord i d'haver-se sol·licitat per la persona treballadora la presència en el procés negociador d'un/a representant legal de les persones treballadores, aquest/a últim/a podrà emetre un 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.

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 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.



#### Article 24. Hores extraordinàries

La retribució de les hores extraordinàries s'efectuarà d'acord amb les taules d'aquest conveni o a raó d'1 hora i 20 minuts de descans per cada hora treballada.

L'opció respecte de la compensació en descansos o en metàl·lic correspondrà a la persona treballadora en els termes regulats en l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors. Si l'opció és per compensació per descansos, la data del seu gaudi serà acordada entre la direcció de l'empresa i les persones treballadores afectades en un termini de 15 dies des de la seua realització.

### CAPÍTOL VI Retribucions

#### Article 25. 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 és el cas, els complements salarials que s'hi regulen.

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

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 26. Complementos salarials

1. Són complements salarials les quantitats que, si és el cas, hagen d'addicionar-se al salari base de grup per qualsevol concepte diferent del 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 en què 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 qualitat millor o una quantitat superior de treball, o bé sobre la base de la situació i els resultats de l'empresa o una àrea d'aquesta.

#### 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 estigueren percebent les persones treballadores, en el seu conjunt i en còmput anual, foren superiors als que es fixen en aquest conveni. Tanmateix:

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 12 del text del Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactors de cafè i sucedanis de la Comunitat Valenciana, publicat en el DOGV número 8235, de 15.02.2018.

b) A les persones treballadores que a 31.12.2018 perceberen una retribució derivada del Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactors de cafè i sucedanis de la Comunitat Valenciana, publicat en el DOGV número 8235, de 15.02.2018, superior a l'establida per al grup professional en el qual van quedar enquadrades en virtut del que es preveu en el conveni col·lectiu per als anys 2019 a 2022, publicat en el DOGV de 23.11.2021, se'ls mantindrà la diferència com a complement *ad personam*, denominat complement «excategoria o nivell professional».

Aquest complement no serà compensable ni absorbible, i es revalorarà anualment en el mateix increment que el conveni. Aquest complement, atés que suposa una garantia salarial per a les persones treballadores amb salaris de categoria superiors als de grup, no serà abonable a les persones treballadores de nou ingrés. Així mateix, aquest complement

#### Artículo 24. Horas extraordinarias

La retribución de las horas extraordinarias se efectuará de acuerdo con las tablas de este convenio o a razón de 1 horas y 20 minutos de descanso por cada hora trabajada.

La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá a la persona trabajadora en los términos regulados en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Si la opción es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será acordada entre la dirección de la empresa y las personas trabajadoras afectadas en un plazo de 15 días desde su realización.

### CAPÍTULO VI Retribuciones

#### Artículo 25. 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 26. 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 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 12 del texto del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana, publicado en el DOGV número 8235, de 15.02.2018.

b) Aquellas personas trabajadoras que a 31.12.2018 percibiesen una retribución derivada del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana, publicado en el DOGV número 8235, de 15.02.2018, superior a la establecida para el grupo profesional en el que quedaron encuadradas en virtud de lo previsto en el Convenio colectivo para los años 2019 a 2022, publicado en el DOGV de 23.11.2021, se les mantendrá 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.

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 tres pagues extraordinàries de meritació anual, amb un import que consistirà en una mensualitat del salari base de grup, a més dels complements personals que corresponga, d'acord amb l'article anterior 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 el pacte establert en cada empresa, i, en defecte d'això:

- a) La paga d'hivern (Nadal): el 15 de desembre.
- b) La paga d'estiu: el 30 de juliol.
- c) La tercera paga: la segona quinzena 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. Quantia i actualització salarial**

**Primer. Retribucions**

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

Any 2023		Retribució anual (€)	Retribució mensual (€)	Hora extra (art. 24)	Hora nocturna (art. 30)
Divisió funcional	Grup	15 pagues			
PTAV	G1	19.852,34	1.323,49	14,80	2,78
PTAV	G2	18.435,83	1.229,06	13,74	2,58
PTAV	G3	17.228,00	1.148,53	12,84	2,41
PTAV	G4	16.543,43	1.102,90	12,33	2,32
PTAV	G5	15.120,00	1.008,00	11,27	2,12
Divisió funcional	Grup				
POP	G3	16.140,82	1.076,05	12,03	2,26
POP	G4	15.713,17	1.047,54	11,71	2,20
POP	G5	15.648,54	1.043,24	11,67	2,19

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

Any 2024		Retribució anual (€)	Retribució mensual (€)	Hora extra (art. 24)	Hora nocturna (art. 30)
Divisió funcional	Grup	15 pagues			
PTAV	G1	20.447,91	1.363,19	15,24	2,86
PTAV	G2	18.988,90	1.265,93	14,15	2,66
PTAV	G3	17.744,84	1.182,99	13,24	2,48
PTAV	G4	17.039,73	1.135,99	12,70	2,39
PTAV	G5	15.573,60	1.038,24	11,62	2,18
Divisió funcional	Grup				
POP	G3	16.625,04	1.108,33	12,40	2,33
POP	G4	16.184,57	1.078,97	12,07	2,27
POP	G5	16.118,00	1.074,54	12,01	2,26

3. Les persones treballadores percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats indicades en la taula següent durant l'any

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 tres pagas extraordinarias de devengo anual, cuyo importe consistirá en una mensualidad del salario base de grupo, además de los complementos personales que corresponda, de acuerdo con el artículo anterior 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 15 de diciembre.
- b) La paga de verano: el 30 de julio.
- c) La tercera paga: la segunda quincena 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. 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:

Año 2023		Retribución anual (€)	Retribución mensual (€)	Hora Extra (Art. 24)	Hora Nocturna (Art. 30)
División Funcional	Grupo	15 pagas			
PTAV	G1	19.852,34	1.323,49	14,80	2,78
PTAV	G2	18.435,83	1.229,06	13,74	2,58
PTAV	G3	17.228,00	1.148,53	12,84	2,41
PTAV	G4	16.543,43	1.102,90	12,33	2,32
PTAV	G5	15.120,00	1.008,00	11,27	2,12
División Funcional	Grupo				
POP	G3	16.140,82	1.076,05	12,03	2,26
POP	G4	15.713,17	1.047,54	11,71	2,20
POP	G5	15.648,54	1.043,24	11,67	2,19

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:

Año 2024		Retribución anual (€)	Retribución mensual (€)	Hora Extra (Art. 24)	Hora Nocturna (Art. 30)
División Funcional	Grupo	15 pagas			
PTAV	G1	20.447,91	1.363,19	15,24	2,86
PTAV	G2	18.988,90	1.265,93	14,15	2,66
PTAV	G3	17.744,84	1.182,99	13,24	2,48
PTAV	G4	17.039,73	1.135,99	12,70	2,39
PTAV	G5	15.573,60	1.038,24	11,62	2,18
División Funcional	Grupo				
POP	G3	16.625,04	1.108,33	12,40	2,33
POP	G4	16.184,57	1.078,97	12,07	2,27
POP	G5	16.118,00	1.074,54	12,01	2,26

3. Las personas trabajadoras percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante

2025, que es corresponen amb un increment del 2,00 % sobre els valors abonats en 2024:

Any 2025		Retribució anual (€)	Retribució mensual (€)	Hora extra (art. 24)	Hora nocturna (art. 30)
Divisió funcional	Grup	15 pagues			
PTAV	G1	20.856,87	1.390,45	15,54	2,92
PTAV	G2	19.368,68	1.291,25	14,43	2,71
PTAV	G3	18.099,74	1.206,65	13,50	2,53
PTAV	G4	17.380,52	1.158,71	12,95	2,44
PTAV	G5	15.885,07	1.059,00	11,85	2,22
Divisió funcional	Grup				
POP	G3	16.957,54	1.130,50	12,65	2,38
POP	G4	16.508,26	1.100,55	12,31	2,32
POP	G5	16.440,36	1.096,03	12,25	2,31

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

Any 2026		Retribució anual (€)	Retribució mensual (€)	Hora extra (art. 24)	Hora nocturna (art. 30)
Divisió funcional	Grup	15 pagues			
PTAV	G1	21.274,01	1.418,26	15,85	2,98
PTAV	G2	19.756,05	1.317,08	14,72	2,76
PTAV	G3	18.461,73	1.230,78	13,77	2,58
PTAV	G4	17.728,13	1.181,88	13,21	2,49
PTAV	G5	16.202,77	1.080,18	12,09	2,26
Divisió funcional	Grup				
POP	G3	17.296,69	1.153,11	12,90	2,43
POP	G4	16.838,43	1.122,56	12,56	2,37
POP	G5	16.769,17	1.117,95	12,50	2,36

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* dels nous valors.

#### 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 a l'11,00 %, cas en què la diferència s'aplicarà de la manera següent:

a) Si la diferència és 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 2025 seran els resultants d'actualitzar les taules de 2027 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 siguin aplicables l'1 de gener de cada any en els deu dies següents al dia en què es conega l'IPC general definitiu de cada any.

#### Article 30. Nocturnitat

Les hores que es treballen entre les deu de la nit i les sis del matí tindran la consideració de nocturnes i seran retribuïdes d'acord amb les taules d'aquest conveni.

el año 2025, que se corresponden con un incremento del 2,00 % sobre los valores abonados en 2024:

Año 2025		Retribución anual (€)	Retribución mensual (€)	Hora Extra (Art. 24)	Hora Nocturna (Art. 30)
División Funcional	Grupo	15 pagas			
PTAV	G1	20.856,87	1.390,45	15,54	2,92
PTAV	G2	19.368,68	1.291,25	14,43	2,71
PTAV	G3	18.099,74	1.206,65	13,50	2,53
PTAV	G4	17.380,52	1.158,71	12,95	2,44
PTAV	G5	15.885,07	1.059,00	11,85	2,22
División Funcional	Grupo				
POP	G3	16.957,54	1.130,50	12,65	2,38
POP	G4	16.508,26	1.100,55	12,31	2,32
POP	G5	16.440,36	1.096,03	12,25	2,31

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:

Año 2026		Retribución anual (€)	Retribución mensual (€)	Hora Extra (Art. 24)	Hora Nocturna (Art. 30)
División Funcional	Grupo	15 pagas			
PTAV	G1	21.274,01	1.418,26	15,85	2,98
PTAV	G2	19.756,05	1.317,08	14,72	2,76
PTAV	G3	18.461,73	1.230,78	13,77	2,58
PTAV	G4	17.728,13	1.181,88	13,21	2,49
PTAV	G5	16.202,77	1.080,18	12,09	2,26
División Funcional	Grupo				
POP	G3	17.296,69	1.153,11	12,90	2,43
POP	G4	16.838,43	1.122,56	12,56	2,37
POP	G5	16.769,17	1.117,95	12,50	2,36

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* de los nuevos valores.

#### Segundo. Actualización

1. Al finalizar la vigencia de este convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2023, 2024, 2025 y 2026 es superior a 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 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2027 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.

#### Artículo 30. Nocturnidad

Las horas que se trabajen entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán la consideración de nocturnas, y serán retribuïdas de acuerdo con las tablas de este convenio.



### Article 31. Seguretat Social complementària

La persona treballadora que estiga en situació de baixa per incapacitat temporal, derivada d'un accident de treball o d'una malaltia professional, tindrà dret que l'empresa li complete des del primer dia de la seua baixa fins al 100 % el salari conveni, més l'antiguitat consolidada que li corresponga sobre la prestació econòmica que perceba per aquest motiu de l'entitat gestora o mútua patronal de la Seguretat Social fins a un total de dotze mensualitats.

Per a determinar el 100 % a l'efecte de la percepció salarial en cas d'incapacitat temporal, es partirà de la base de cotització per contingències comunes del mes anterior al fet causant, per la qual cosa s'entendrà inclosa la part proporcional de les gratificacions extraordinàries. No obstant l'anterior, en el moment de la percepció de la gratificació extraordinària corresponent es deduiran les quantitats ja percebudes per aquest concepte.

Així mateix, la persona treballadora que es trobe de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral tindrà dret que l'empresa li complete a partir del huitè dia el 100 % del salari conveni i l'antiguitat consolidada que corresponga, sobre la prestació econòmica que perceba de l'entitat gestora corresponent, fins a un total de dotze mensualitats.

L'abonament del complement que estableix aquest article cessarà quan es verifique que la persona en situació d'incapacitat temporal incomplisca les pautes de tractament establides per l'entitat gestora de la prestació o no comparega als controls que aquesta determine.

### Article 32. Pòlissa d'assegurança

Sense perjudici de les normes generals de la Seguretat Social, les empreses que apliquen aquest conveni s'obliguen a formalitzar en el termini màxim de sis mesos, des de la publicació d'aquest conveni col·lectiu, una pòlissa d'assegurança individual d'accidents per a la millora de les prestacions, en el supòsit de defunció o incapacitat permanent en qualsevol dels seus graus, derivada d'accident laboral, pòlissa en què la quantia que percebrà la persona treballadora o els hereus i les hereves serà de dotze mil euros en cas de defunció i d'invalidesa permanent total i absoluta.

Les empreses que incomplisquen les garanties establides en aquest article es responsabilitzaran individualment de complir-les.

### Article 33. Dietes

S'entenen per dietes les meritacions que ha de percebre la persona treballadora amb independència de la seua retribució habitual, com a compensació de les despeses, els perjudicis o les incomoditats que li origina la necessitat de desplaçar-se d'un lloc a un altre per a executar el seu treball.

Abasten els conceptes que s'hi indiquen i es regiran per les normes següents:

#### Dietes

1. Si per necessitat del servei alguna persona treballadora haguera de desplaçar-se accidentalment de la localitat en què habitualment tinga la seua destinació, l'empresa ha d'abonar una dieta de l'import fixat en la taula d'aquest article, amb la justificació de la despesa, incloses les despeses de representació, si la persona treballadora dina i sopa fora del seu domicili, i, en el cas que només es faça fora del domicili el dinar, s'ha d'abonar una mitja dieta de l'import fixat en la taula d'aquest article, que no serà necessari justificar.

2. Quan alguna persona treballadora efectue el seu desplaçament per ordre de l'empresa, sempre que torne a dormir al domicili, se li sumarà la totalitat de les hores invertides exclusivament en l'anada i la tornada del seu viatge, amb les efectivament treballades, i totes les que sobrepassen la jornada normal de treball seran computades d'acord amb el règim de registre de jornada establert en l'empresa en compliment del que es preveu en l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors.

3. Quan per la distància o circumstància de desplaçament no fora possible el retorn de la persona treballadora a pernotar en el seu domicili, s'aplicarà el que s'ha acordat entre l'empresa i la persona treballadora pel que fa a les hores de viatge.

#### Despeses de locomoció

En les quals s'inclouen les situacions següents:

### Artículo 31. Seguridad Social complementaria

La persona trabajadora que esté en situación de baja por Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a que la empresa le complete desde el primer día de su baja hasta el 100 % el salario convenio, más la antigüedad consolidada que le corresponda sobre la prestación económica que perciba de tal motivo de la entidad gestora o Mutua Patronal de la Seguridad Social hasta un total de doce mensualidades.

Para determinar el 100 % a los efectos de la percepción salarial en caso de incapacidad temporal, se partirá de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al hecho causante, por lo que se entenderá incluida la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias. No obstante lo anterior, en el momento de la percepción de la gratificación extraordinaria correspondiente se deducirá las cantidades ya percibidas por este concepto.

Asimismo, la persona trabajadora que se encuentre de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrá derecho a que la empresa le complete a partir del octavo día el 100 % del salario convenio y la antigüedad consolidada que proceda, sobre la prestación económica que perciba de la entidad gestora correspondiente, hasta un total de doce mensualidades.

El abono del complemento establecido en el presente artículo cesará cuando se verifique que la persona en situación de incapacidad temporal incumple las pautas de tratamiento establecidas por la entidad gestora de la prestación o no comparezca a los controles que esta determine.

### Artículo 32. Póliza de seguro

Sin perjuicio de las normas generales de la Seguridad Social, las empresas que apliquen el presente convenio se obligan a formalizar en el plazo máximo de seis meses, desde la publicación de este convenio colectivo, una póliza de seguro individual de accidentes para la mejora de las prestaciones, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, derivada de accidente laboral y cuyas cuantías a percibir por la persona trabajadora o sus herederos/as será de doce mil euros en caso de fallecimiento y de invalidez permanente total y absoluta.

Las empresas que incumplieran las garantías establecidas en este artículo se responsabilizarán individualmente de su cumplimiento.

### Artículo 33. Dietas

Se entiende por dietas aquellos devengos que ha de percibir la persona trabajadora con independencia de su retribución habitual, como compensación de los gastos, perjuicios o incomodidades que le origina la necesidad de desplazarse de un lugar a otro para la ejecución de su trabajo.

Abarca los conceptos que se indican y se regirán por las siguientes normas:

#### Dietas

1. Si por necesidad del servicio alguna persona trabajadora hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa abonará una dieta del importe fijado en la tabla del presente artículo, con justificación del gasto, incluidos los gastos de representación, si la persona trabajadora realiza comida y cena fuera de su domicilio, y en el caso de que solo se realice fuera del domicilio la comida, se abonará una media dieta del importe fijado en la tabla del presente artículo, que no será necesario justificar.

2. Cuando alguna persona trabajadora efectúe su desplazamiento por orden de la empresa, siempre que regrese a dormir al domicilio, se le sumará la totalidad de las horas invertidas exclusivamente en la ida y regreso de su viaje, con las efectivamente trabajadas, y todas las que sobrepassen de la jornada normal de trabajo serán computadas con arreglo al régimen de registro de jornada establecido en la empresa en cumplimiento de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Cuando por la distancia o circunstancia de desplazamiento no fuera posible el regreso de la persona trabajadora a pernotar en su domicilio, se estará a lo convenido entre la empresa y la persona trabajadora en lo que a las horas de viaje se refiere.

#### Gastos de locomoción

En los que caben las siguientes situaciones:



1. Que l'empresa pose un vehicle a la disposició de la persona treballadora, cas en què no hi haurà dret a percebre cap quantitat per aquest motiu.

2. Que la persona treballadora utilitze un vehicle propi, cas en què percebrà en concepte de locomoció la quantitat fixada en la taula següent per quilòmetre recorregut:

Concepte	Import 2023 (€)	Import 2024 (€)	Import 2025 (€)	Import 2026 (€)
Dieta	27,98	28,82	29,40	29,99
Mitja dieta	16,80	17,30	17,65	18,00
Locomoció (€/km)	0,21	0,22	0,22	0,22

Les dietes i les mitges dietes, i les despeses de locomoció regulades en aquest article s'actualitzaran d'acord amb el que s'estableix en aquest conveni col·lectiu.

3. Les empreses que ho consideren convenient, d'acord amb el comitè d'empresa o delegats/ades de personal, podran substituir l'abonament al seu personal de les mitges dietes o de les dietes completes indicades anteriorment, per a la qual han de satisfer les despeses de manutenció i allotjament que els haja ocasionat.

## CAPÍTOL VII Salut laboral

### Article 34. Roba de treball

Les empreses entregaran a tot el personal que preste servei en aquestes dues peces de vestir adequades al lloc de treball a l'estiu i dues més a l'hivern, i una vegada a l'any el calçat adequat.

Aquests equips seran els que, ateses les observacions que formule el servei de prevenció corresponent, l'empresa i el comitè o delegat/ada de personal consideren més idonis d'acord amb el treball que s'efectue. En cas de no subministrar-se aquests equips, les persones treballadores podran exigir a les empreses la quantitat de 113,08 euros per aquest concepte.

## CAPÍTOL VIII Drets sindicals

### Article 35. Quota sindical

A requeriment de les persones treballadores afiliades a les centrals o sindicats que tinguen la representació a què es refereix aquest apartat, les empreses descomptaran en la nòmina mensual de les persones treballadores l'import de la quota sindical corresponent.

La persona treballadora interessada a fer aquesta operació remetrà a l'adreça de l'empresa amb claredat l'ordre de descompte, la central o el sindicat al qual pertany i el número de compte corrent o llibreta d'estalvis a què cal que es transferisca mensualment la quantitat corresponent. L'empresa efectuarà les detracions esmentades, excepte indicació contrària, durant períodes anuals.

La direcció de l'empresa entregarà una còpia de la transferència a la representació sindical en l'empresa, si n'hi haguera.

### Article 36. Crèdit horari

Podran acumular-se les hores de les diferents persones integrants del comitè d'empresa que pertanguen a la mateixa organització sindical i, si és el cas, dels delegats i les delegades de personal de la mateixa organització sindical, en una o diverses persones de la representació legal de les persones treballadores, sense sobrepasar-ne el màxim total, i podran quedar rellevada o rellevades del treball, sense perjudici de la seua remuneració.

Tant la persona cedent com la cessionària del crèdit horari hauran de comunicar a la direcció de l'empresa la cessió i acumulació d'hores, amb una antelació de cinc dies a la data en la qual s'haja de fer ús del crèdit horari.

### Article 37. Assemblees en el centre de treball

Les persones treballadores d'una mateixa empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea d'acord amb les previsions de l'Estatut dels Treballadors.

1. Que la empresa ponga un vehículo a disposición de la persona trabajadora, en cuyo caso no habrá derecho a percibir cantidad alguna por este motivo.

2. Que la persona trabajadora utilice un vehículo propio, en cuyo caso percibirá en concepto de locomoción la cantidad fijada en la siguiente tabla por kilómetro recorrido:

Concepto	Importe 2023 (€)	Importe 2024 (€)	Importe 2025 (€)	Importe 2026 (€)
Dieta	27,98	28,82	29,40	29,99
Media dieta	16,80	17,30	17,65	18,00
Locomoción (€/km)	0,21	0,22	0,22	0,22

Las dietas y medias dietas, así como los gastos de locomoción regulados en este artículo se actualizarán conforme a lo establecido en el presente convenio colectivo.

3. Las empresas que lo consideren conveniente de acuerdo con el Comité de empresa o delegados/as de personal, podrán sustituir el abono a su personal de las medias dietas o de las dietas completas indicadas anteriormente, satisfaciendo los gastos de manutención y alojamiento que les hubiera ocasionado.

## CAPÍTULO VII Salud laboral

### Artículo 34. Prendas de trabajo

Las empresas entregarán a todo el personal que preste servicio en las mismas dos prendas de vestir adecuadas al puesto de trabajo en verano y otras dos en invierno y una vez al año el calzado adecuado.

Estos equipos serán los que atendiendo a las observaciones que formule el Servicio de Prevención correspondiente, la empresa y el comité o delegado/a de personal consideren más idóneos en relación con el trabajo que se efectúe. En caso de no suministrarse estos equipos, las personas trabajadoras podrán exigir a las empresas, la cantidad de 113,08 euros por tal concepto.

## CAPÍTULO VIII Derechos sindicales

### Artículo 35. Cuota sindical

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales o sindicatos, que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa con claridad, la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida mensualmente la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detecciones salvo indicación en contrario, durante periodos anuales.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

### Artículo 36. Crédito horario

Podrá acumularse las horas de las distintas personas integrantes del comité de empresa que pertenezcan a la misma organización sindical y, en su caso, de los delegados y delegadas de personal de la misma organización sindical, en una o varias personas de la representación legal de las personas trabajadoras, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevada o relevadas del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Tanto la persona cedente como la cesionaria del crédito horario deberán comunicar a la dirección de la empresa la cesión y acumulación de horas, con una antelación de cinco días a la fecha en la que vaya a utilizarse el crédito horario.

### Artículo 37. Assembleas en el centro de trabajo

Las personas trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea con arreglo a las previsions del Estatuto de los Trabajadores.



**CAPÍTOL IX**  
*Règim disciplinari*

*Article 38. Règim disciplinari. Principis d'ordenació*

1. Aquestes normes de règim disciplinari pretenen mantindre la disciplina laboral, que és un aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i la defensa dels drets i els interessos legítims de les persones treballadores i de les empreses.

2. Les faltes, sempre que siguen constitutives d'incompliment contractual i culpa de la persona treballadora, podran ser sancionades per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que estableix aquest capítol.

3. Les faltes comeses per les persones treballadores es classificaran en lleus, greus o molt greus.

4. La falta, siga quina siga la qualificació, requerirà la comunicació escrita i motivada de l'empresa a la persona treballadora.

5. La imposició de sancions per faltes greus i molt greus es notificarà a la representació legal de les persones treballadores, si n'hi ha.

*Article 39. Graduació de les faltes*

1. Es consideraran faltes lleus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en l'eixida del treball fins a tres ocasions en un mes per un temps total inferior a vint minuts.

b) La inassistència injustificada al treball d'un dia durant el període d'un mes.

c) La no comunicació, amb l'antelació prèvia deguda, de la inassistència al treball per causa justificada, llevat que s'acredite la impossibilitat de la notificació.

d) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada per període breu de temps i sempre que això no haja causat risc a la integritat de les persones o de les coses, cas que es podrà qualificar, segons la gravetat, com a falta greu o molt greu.

e) La desatenció i la falta de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquen greument la imatge de l'empresa.

f) Els descuits en la conservació del material que es tinga a càrrec o del qual se siga responsable i que produïsquen deterioracions en aquest.

2. Es consideren com a faltes greus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en l'eixida del treball fins a tres ocasions en un mes per un temps total de fins a quaranta minuts.

b) La inassistència injustificada al treball de dos a quatre dies durant període d'un mes.

c) L'entorpeciment, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguen incidència en la Seguretat Social.

d) La simulació de malaltia o accident, sense perjudici del que preveu el paràgraf e de l'apartat següent.

e) La suplantació d'un altre treballador o treballadora que altere els registres i els controls d'entrada al treball i eixida.

f) La desobediència a les ordres i instruccions de treball, incloent-hi les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o la negligència en el treball, llevat que se'n deriven perjudicis greus a l'empresa, causen avaries a les instal·lacions, la maquinària i, en general, als béns de l'empresa, o comporten riscos d'accident per a les persones, cas en què es consideraran faltes molt greus.

g) La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o les anomalies observats en els estris, les eines, els vehicles i les obres a càrrec seu, quan se n'haja derivat un perjudici greu per a l'empresa.

h) La realització de treballs particulars durant la jornada sense el permís oportú, així com l'ús d'estrís, eines, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per als quals no estiga autoritzat, o per a usos aliens als del treball encomanat, fins i tot fora de la jornada laboral.

i) El trencament o la violació de secrets de reserva obligada que no produïska un perjudici greu per a l'empresa.

j) La falta d'higiene i neteja personal quan pugua afectar el procés productiu o la prestació del servei i sempre que, prèviament, hi haja hagut l'advertiment oportú de l'empresa.

**CAPÍTULO IX**  
*Régimen disciplinario*

*Artículo 38. Régimen disciplinario. Principios de ordenación*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y las empresas.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere.

*Artículo 39. Graduación de las faltas*

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada 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 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 otra persona trabajadora, 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 reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) 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.



k) L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que no se'n derive un perjudici greu per a les persones o les coses. l) La disminució del rendiment normal en el treball de manera no repetida.

l) Les ofenses de paraules proferides o d'obra comeses contra les persones, dins del centre de treball, quan no revisten acusada gravetat.

m) Les derivades del que estableixen els apartats 1.d i e d'aquest article.

n) La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, encara que siguin de naturalesa diferent i sempre que hi haja hagut una sanció diferent de l'amonestació verbal, dins d'un trimestre.

### 3. Es consideraran faltes molt greus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada al treball o en l'eixida en deu ocasions durant sis mesos o en vint durant un any. b) La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc alterns en un període d'un mes.

b) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, el furt o el robatori de béns propietat de l'empresa, de companys/anyes o de qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada de treball en un altre lloc.

c) La simulació d'una malaltia o d'un accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de fer qualsevol treball per compte propi o alié.

d) El trencament o la violació de secrets de reserva obligada que produïska un perjudici greu per a l'empresa.

e) L'embriaguesa habitual o la toxicomania, si repercuteixen negativament en el treball.

f) La realització d'activitats que impliquen una competència deslleial a l'empresa.

g) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

h) L'abús d'autoritat exercit pels que tenen funcions de comandament.

i) L'assetjament sexual.

j) La no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene quan se'n derive un risc greu per a les persones.

k) La reincidència o la reiteració en la comissió de faltes greus, considerades com a tals les situacions en les quals, amb anterioritat al moment de cometre el fet, la persona treballadora haja sigut sancionada dues vegades o més per faltes greus, fins i tot de naturalesa diferent, durant el període d'un any.

### Article 40. Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes enumerades en l'article anterior són les següents:

a) Per falta lleu: amonestació verbal o escrita, i suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.

b) Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou de tres a catorze dies.

c) Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou de quinze dies a un mes i acomiadament disciplinari.

## CAPÍTOL X

### Comissió paritària i inaplicació del Conveni col·lectiu

#### Article 41. 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 siguin formulades per qualsevol de les parts signants. Les consultes en matèria de classificació professional hauran de presentar-se necessàriament en el model establert en l'annex I d'aquest 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.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas. l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

l) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

m) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d y e del presente artículo.

n) 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 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.

b) 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/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

c) 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.

d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

e) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

i) El acoso sexual.

j) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene cuando de ello se derive un riesgo grave para las personas.

k) 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, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

### Artículo 40. Sanciones

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 quince días a un mes y despido disciplinario.

## CAPÍTULO X

### Comisión paritaria e inaplicación del Convenio colectivo

#### Artículo 41. 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 presentarse necesariamente en el modelo establecido en el anexo I del presente convenio colectivo.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediació n y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicació n del convenio.



d) Intervindre en la resolució de les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta relatius a la inaplicació d'aquest conveni col·lectiu.

e) L'adaptació o, si és el cas, modificació del conveni durant la vigència que té.

f) 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 l'acabament de la vigència pactada, es desenvolupe l'activitat en el sector, i establir expressament la seua vigència.

2. La comissió paritària estarà integrada per un màxim de sis membres de cadascuna de les representacions sindical i empresarial signants d'aquest conveni col·lectiu, que designaran les seues respectives persones mandatàries d'acord amb el criteri que determine cada representació.

Podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors/ores en totes les matèries que siguen de la seua competència. Aquests assessors/ores es designaran 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 en el procediment, es prioritzarà la utilització de mitjans telemàtics en el funcionament de la comissió paritària i es fixarà com a adreça electrònica el correu electrònic [laboral@fedacova.org](mailto:laboral@fedacova.org).

4. Les dues parts convenen a donar coneixement a la comissió paritària de tots els dubtes, les discrepàncies i els conflictes que puguen produir-se a conseqüència de la interpretació i l'aplicació del conveni col·lectiu perquè la comissió emeta un dictamen o actue de la manera reglamentària prevista.

5. La comissió haurà de reunir-se en un termini màxim de quinze dies hàbils des que es reba la consulta. S'exceptua el cas que la comissió haja de reunir-se per a resoldre discrepàncies sobre la inaplicació de condicions de treball, cas en què 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 d'aquest conveni o la possibilitat d'acudir al Tribunal d'Arbitratge Laboral, segons 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 euros. Per acord unànim de la comissió es podrà exigir un cànon de 150 euros a les persones treballadores que sol·liciten la seua intervenció, si s'apreciara temeritat o mala fe per part seua.

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

#### Article 42. Inaplicació del conveni col·lectiu

1. Per tal 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, per a la qual cosa es determinaran amb exactitud les noves condicions de treball aplicables i la duració que tindran, que no podrà prorrogar-se més enllà del moment en què resulte aplicable un nou conveni.

L'empresa que decidisca inaplicar aquest conveni informarà la comissió mixta d'aquest conveni l'obertura del procediment.

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

3. La intervenció com a interlocutors davant de la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals signants d'aquest conveni, quan aquestes així ho acorden, sempre

d) Intervenir en la resolució de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la inaplicación del presente Convenio Colectivo.

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

f) 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 respectivas personas mandatarias con arreglo al criterio que determine cada representación.

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

Se entenderá válidamente constituida 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 el 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 euros. Por acuerdo unánime de la Comisión se podrá exigir un canon de 150 euros a 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 42. 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 interlocutoras 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,



que sumen la majoria de les persones membres del comitè d'empresa o entre els delegats/ades de personal.

4. Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vista a arribar a un acord. Aquest acord requerirà la conformitat de la majoria de les persones membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats/ades de personal, si és el cas, o de representacions sindicals, si n'hi ha, que, en conjunt, en representen la majoria.

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 l'Acord de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (ASAC-CV) o la norma que el substituïska, que haurà de desenvolupar-se dins d'un termini màxim de quinze dies.

6. En les empreses en les quals 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 part seua, l'empresa podrà atribuir la seua representació a les organitzacions empresarials en les quals estiga integrada.

En tots els casos, la designació haurà de realitzar-se en un termini de cinc dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació pugua suposar la paralització d'aquest. Els acords de la comissió requeriran el vot favorable de la majoria dels 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 que cal aplicar en aquesta empresa, i detallant, si és el cas, 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 integrants, emetrà un dictamen en els set dies següents sobre si l'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions salarials suposen o no l'incompliment de les obligacions establides en aquest conveni col·lectiu, relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

*Article 43. 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, comptadors des que la discrepància se li plantege.

2. Sotmesa la discrepància a la comissió paritària, s'oïran les parts successivament i tantes vegades com siga necessari, a les quals s'instarà a arribar a un acord. Conclòs el procés de mediació, s'alçarà l'acta amb el resultat de l'intent de mediació i, en tot cas, es respectarà el termini improrrogable de set dies comptats des que se li haja plantejat la discrepància.

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 de no arribar a un acord o a un laude arbitral en el termini màxim de quinze dies, s'entendrà que no s'ha solucionat la discrepància als efectes legals oportuns.

*Article 44. 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 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 es puguen subscriure en el seu àmbit territorial d'aplicació, per tal que les condicions de treball i el marc de

siempre que sumen la mayoría de las 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 aquellas.

5. La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (ASAC-CV) o norma que lo sustituya, 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 periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

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.

*Artículo 43. 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 44. 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



les relacions laborals en el sector contribuïsquen al funcionament normal del mercat i a l'estabilitat de l'ocupació.

## CAPÍTOL XI *Igualtat*

### *Article 45. 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, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol classe de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar i, si és el cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores de la manera que determine la legislació laboral.

2. D'acord amb el que preveu la disposició transitòria dotzena de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, sobre l'aplicació gradual dels articles 45 i 46 en la redacció del 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 les normes esmentades, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a elaborar i aplicar un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix 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 la norma que el substituïska.

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

4. L'elaboració i la implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, amb 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 mena, les parts estableixen els compromisos següents:

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

b) Els procediments de selecció que impliquen promoció han de respectar 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 les accions formatives referides a les relacions interpersonals en l'empresa.

e) El nomenclàtor de les diferents figures professionals es realitzarà en un llenguatge no sexista i les activitats de prevenció integraran la perspectiva de gènere d'acord amb les recomanacions tècniques del servei de prevenció corresponent.

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

Per a aquest fi, s'atendrà la naturalesa de les funcions o les tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per a exercir-les, els factors estrictament relacionats amb el seu compliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguen equivalents; tot això, d'acord 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.

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 45. 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) 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 nomenclátor 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 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 del mateix valor, es durà a terme d'acord amb el que preveu 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 disposició final primera. En defecte d'això, es recomana l'eina d'autodiagnòstic de bretxa salarial de gènere de l'Institut de la Dona.

*Article 46. Actuacions contra l'assetjament en l'àmbit laboral*

1. D'acord amb el que preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu es promouran 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 de qualsevol tipus d'assetjament.

Es consideren assetjament moral les conductes, pràctiques o comportaments realitzats de manera sistemàtica o recurrent en el temps, en el 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 la seua permanència en el lloc de treball, i que 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 un pla d'igualtat, amb caràcter general s'estableixen aquestes mesures preventives:

a) Sensibilitzar la plantilla tant pel que fa a la definició i les formes de manifestació dels diferents tipus d'assetjament com als procediments d'actuació que estableix aquest article per als casos en què aquest puga produir-se.

b) Impulsar l'aplicació del principi de no tolerància i de corresponsabilitat quant als comportaments laborals que es desenvolupen en les empreses, especialment per part del personal amb més 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 posar-ho immediatament en coneixement de 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 tinga coneixement de la situació. En qualsevol cas, la direcció de l'empresa comptarà en totes les seues actuacions amb la representació sindical, i, en tot cas, ambdues es regiran per aquests principis i criteris d'actuació:

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. Per a 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 puga seguir en el seu lloc de treball en les mateixes condicions si és la seua voluntat. Amb aquest objectiu, s'adoptaran les mesures cautelars orientades al cessament immediat de la situació d'assetjament, per a la qual cosa es tindran en compte les necessitats organitzatives i productives que hi puguem concórrer.

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

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 46. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral*

1. De acuerdo con lo previsto en la Ley orgánica 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, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática 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 psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral de la persona trabajadora en sus funciones diarias.

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 la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad 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) Garantia d'actuació, amb l'adopció de les mesures necessàries, incloent-hi, si és el cas, les de caràcter disciplinari, contra la persona o les persones les conductes d'assetjament de les quals resulten provades. A tal fi, si en el termini de deu dies hàbils des que es va tindre coneixement de la denúncia no s'ha aconseguit una solució, començarà el corresponent procediment formal per a esclarir definitivament els fets denunciats, amb una duració que no ha d'excedir mai quinze dies naturals, i en què seran aplicables totes les garanties establides en l'article 94 d'aquest conveni col·lectiu. Les parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de 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 davant de represàlies, amb la garantia que no es produirà un tracte advers o un efecte negatiu en una persona a conseqüència de la presentació d'una denúncia o manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d'assetjament i a iniciar les actuacions que estableix aquest article.

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

#### *Article 47. Violència de gènere*

El personal que justifique davant de 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 reducció proporcional 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, 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 està obligada a comunicar les vacants existents.

#### *Disposició addicional primera. Compromís sobre l'adequació normativa del conveni col·lectiu*

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

2. Si, durant la vigència d'aquest 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 dels progenitors o les progenitores i els cuidadors i les cuidadores, per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE, del Consell, la comissió negociadora d'aquest conveni col·lectiu es reunirà per a adequar-lo a aquesta normativa, a l'empara del que es preveu en l'article 86.1 de l'Estatut dels Treballadors.

#### *Disposició addicional segona sobre actuació de la comissió paritària en matèria de classificació professional*

La comissió paritària atendra 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 d'aquest 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.

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 47. 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.

#### *Disposición adicional 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 en el sector durante la vigencia del presente convenio colectivo, con el fin de incorporar al texto del convenio las previsions que acuerden durante su vigencia.

2. Si durante la vigencia del presente convenio colectivo, entrara en vigor la normativa de transposición 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 los/as progenitores/as 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.

#### *Disposición adicional 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/a jeràrquic/a?  
 ...

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

- a) TASQUES REGULARS  
 ...
- b) TASQUES OCASIONALS (indicació periodicitat mitjana)  
 ...

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

\* Assenyaleu amb una X, en cada concepte, el nivell necessari per al lloc

Formació		Idiomes	Experiència necessària per a realitzar la funció
Acadèmica	Professional		
Coneixements al nivell d'Educació Secundària Obligatòria o equivalent		No en requereix 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 mateixa 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

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. de personas:	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/a jerárquico/a?  
 ...

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
Acadèmica	Professional		
Conocimientos a nivel de educación secundaria obligatoria o equivalente		No precisa idiomas	Hasta 1 mes
Educación Secundaria Obligatòria o equivalent		Conocimientos de un idioma extranjero	Hasta 3 meses
Educación Secundaria Obligatòria (Completa) o equivalent	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





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 FUNCIO 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 aquesta)

...

8. OBSERVACIONS

...

9. CRITERI DE L'EMPRESA (indiqueu, si és el cas, si l'empresa refusa fer constar el seu criteri)

...

10. CRITERI DE LA REPRESENTACIO DE LES PERSONES TREBALLADORES

...

El/la treballador/a	RT	L'empresa
El Sr./la Sra.	El Sr./la Sra.	El Sr./la Sra.

ANNEX II

Model de denúncia situacions d'assetjament

El Sr./la Sra. ..., major d'edat, amb domicili al carrer/plaça ... núm. ... de ..., i amb DNI/NIF núm. ..., treballador-treballadora de l'empresa del sector d'elaboració de xocolates i torrefactors de cafè i succedanis de la CV ...

Mitjançant aquest escrit, interpose DENÚNCIA contra:

El Sr./la Sra. ..., treballador-treballadora de l'empresa del sector d'elaboració de xocolates i torrefactors de cafè i succedanis de la CV ...

En van ser TESTIMONIS (*en cas que n'hi haja o que vulguen declarar*):

El Sr./la Sra. ... DNI/NIF ..., treballador-treballadora de l'empresa del sector d'elaboració de xocolates i torrefactors de cafè i succedanis de la CV ...

I dels qui desconec la resta de circumstàncies personals, pels següents FETS:

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

Signatura. La persona treballadora  
..., ... de ... de ...

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 FUNCION 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/Dª.	D/Dª	D/Dª

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 elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la CV ...

Por medio del presente escrito, interpongo DENUNCIA contra:

Don/Doña ..., trabajador-trabajadora de la empresa del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos 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 elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos 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 ...