

## Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 13 de desembre de 2023, del Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del conveni col·lectiu d'empreses elaboradores i comercialitzadores de fruita seca de les províncies de València i Castelló.* [2023/13144]

Vist el text del Conveni col·lectiu d'empreses elaboradores i comercialitzadores de fruita seca de les províncies de València i Castelló, codi 80100045012012, subscrit per la comissió negociadora, integrada esta, d'una part, per la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i d'una altra, per la part social, composta per la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO PV) i per la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV), i de conformitat amb el que estableix 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 2.1.a 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, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, este Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en l'article 17 del Decret 136/2023, de 10 d'agost, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació, 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, 13 de desembre de 2023.– La cap del Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes: Aurora Valero Alcaraz.

## CONVENI COL·LECTIU D'EMPRESES ELABORADORES I COMERCIALIZADORES DE FRUITA SECA DE LES PROVÍNCIES DE VALÈNCIA I CASTELLÓ

(Codi: 80100045012012)

### 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. Contracte fix discontinu
- Article 9. Procediment per a informar sobre l'existència de llocs de treball vacants
- Article 10. Jubilació parcial
- Article 11. Contracte formatiu
- Article 12. Treball a distància
- Article 13. Període de prova
- Article 14. Cessament de les persones treballadores
- Article 15. Organització del treball
- Article 16. Formació professional
- Article 17. Sistema de classificació professional
- Article 18. Factors d'enquadrament

## Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

*RESOLUCIÓN de 13 de diciembre de 2023, del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo de empresas elaboradoras y comercializadoras de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón.* [2023/13144]

Visto el texto del Convenio colectivo de empresas elaboradoras y comercializadoras de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón, código 80100045012012, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV) y por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-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 2.1.a 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, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el artículo 17 del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, 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, 13 de diciembre de 2023.– La jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas: Aurora Valero Alcaraz.

## CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS ELABORADORAS Y COMERCIALIZADORAS DE FRUTOS SECOS DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN

(Código: 80100045012012)

### 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. Contrato fijo-discontinuo
- Artículo 9. Procedimiento para informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes
- Artículo 10. Jubilación parcial
- Artículo 11. Contrato formativo
- Artículo 12. Trabajo a distancia
- Artículo 13. Período de prueba
- Artículo 14. Cese de las personas trabajadoras
- Artículo 15. Organización del trabajo
- Artículo 16. Formación Profesional
- Artículo 17. Sistema de clasificación profesional
- Artículo 18. Factores de encuadramiento



Article 19. Grups professionals  
Grup professional 5  
Grup professional 4  
Grup professional 3  
Grup professional 2  
Grup professional 1  
Article 20. Mobilitat funcional  
Article 21. Jornada de treball  
Article 22. Calendari laboral  
Article 23. Registre de jornada  
Article 24. Vacances  
Article 25. Retribució de les vacances  
Article 26. Permisos  
Article 29. 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  
Article 30. Hores extraordinàries  
Article 31. Estructura retributiva  
Article 32. Complementos salarials  
Article 33. Condicions més beneficioses  
Article 34. Pagues extraordinàries  
Article 35. Quantia i actualització salarial  
Primer. Retribucions  
Segon. Actualització  
Article 36. Nocturnitat  
Article 37. Seguretat Social complementària  
Article 38. Comissió sectorial de salut laboral  
Article 39. Equip de treball  
Article 40. Crèdit horari  
Article 41. Procediment sancionador  
Article 42. Faltes  
A) Són faltes lleus  
B) Són faltes greus  
C) Són faltes molt greus  
Article 43. Prescripció de les faltes  
Article 44. Aplicació de les sancions  
Article 45. Comissió paritària  
Article 46. Inaplicació del conveni col·lectiu  
Article 47. Procediment per al coneixement i resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria d'inaplicació del conveni col·lectiu  
Article 48. Seguiment de les condicions de treball en el sector  
Article 49. Igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral  
Article 50. Actuacions enfront de l'assetjament en l'àmbit laboral

26

Disposició addicional primera. Compromisos sobre l'adequació normativa del conveni col·lectiu  
Disposició addicional segona sobre actuació de la comissió paritària en matèria de classificació professional  
Disposició transitòria sobre 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

El present 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

1. Es regiran pel present conveni totes les empreses els centres de treball de les quals es troben a les províncies de Castelló i de València, qualsevol que fora la seua dimensió o naturalesa jurídica, que es dediquen a l'elaboració, o a la venda, o a totes dues activitats conjuntament de fruita seca i trèmssos, així com qualsevol altre producte assimilable a estos, qualsevol que siga la seua forma i modalitat.

Artículo 19. Grupos Profesionales  
Grupo profesional 5  
Grupo profesional 4  
Grupo profesional 3  
Grupo profesional 2  
Grupo Profesional 1  
Artículo 20. Movilidad funcional  
Artículo 21. Jornada de trabajo  
Artículo 22. Calendario laboral  
Artículo 23. Registro de jornada  
Artículo 24. Vacaciones  
Artículo 25. Retribución de las vacaciones  
Artículo 26. Permisos  
Artículo 29. 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 30. Horas extraordinarias  
Artículo 31. Estructura retributiva  
Artículo 32. Complementos salariales  
Artículo 33. Condiciones más beneficiosas  
Artículo 34. Pagas extraordinarias  
Artículo 35. Cuantía y actualización salarial  
Primero. Retribuciones  
Segundo. Actualización  
Artículo 36. Nocturnidad  
Artículo 37. Seguridad Social complementaria  
Artículo 38. Comisión Sectorial de salud laboral  
Artículo 39. Equipaje de trabajo  
Artículo 40. Crédito horario  
Artículo 41. Procedimiento sancionador  
Artículo 42. Faltas  
A) Son faltas leves  
B) Son faltas graves  
C) Son faltas muy graves  
Artículo 43. Prescripción de las faltas  
Artículo 44. Aplicación de las sanciones  
Artículo 45. Comisión paritaria  
Artículo 46. Inaplicación del Convenio Colectivo  
Artículo 47. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del Convenio Colectivo  
Artículo 48. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector  
Artículo 49. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral  
Artículo 50. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral  
Disposición Adicional Primera. Compromisos sobre la adecuación normativa del Convenio Colectivo  
Disposición Adicional Segunda sobre actuación de la Comisión Paritaria en materia de clasificación Profesional  
Disposición Transitoria sobre 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

1. Se regirán por el presente Convenio todas las empresas cuyos centros de trabajo radiquen en las Provincias de Castellón y de Valencia, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, que se dediquen a la elaboración, o a la venta, o a ambas actividades conjuntamente de frutos secos y altramuces, así como cualquier otro producto asimilable a los mismos, cualquiera que sea su forma y modalidad.



2. Amb caràcter enunciatiu i no exhaustiu, l'àmbit d'aplicació del present conveni es referix als següents CNAE:

- 1089. Elaboració d'altres productes alimentosos n.c.o.p.
- 4639. Comerç a l'engròs, no especialitzat, de productes alimentosos, begudes i tabac.
- 4621. Comerç a l'engròs de cereals, tabac en branca, sements i aliments per a animals.

#### Article 3. Àmbit personal

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

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

#### Article 4. Àmbit temporal i denúncia

1. El present 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 comunicació escrita, de la qual l'altra part justificarà recepció, i remetrà còpia per al seu registre a 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 totes dues parts establiran un calendari o pla de negociació, i esta s'haurà d'iniciar en un termini màxim de quinze dies a comptar des de la constitució de la comissió negociadora.

Durant les negociacions per a la renovació del present conveni col·lectiu es mantindrà la seua vigència, que es prolongarà igualment mentre es complixen els tràmits establits en el següent apartat.

4. Transcorreguts dos anys des que es va produir la denúncia sense que s'haja aconseguit un acord per a substituir el conveni vençut, les parts decidiran sobre el seu sotmetiment bé a l'arbitratge recollit en el present conveni o als mecanismes previstos en el VII 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 el present conveni, constituïx un tot indivisible, per consegüent, en el cas que parcialment o totalment algun article del present conveni quedara sense validesa, la comissió negociadora procedirà a esmenar les deficiències observades, i si no hi haguera mutu acord, les parts decidiran sobre el seu sotmetiment bé a l'arbitratge recollit en el present conveni o als mecanismes previstos en el VII Acord de Solució Autònoma de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana o norma que el substituïska.

## CAPÍTOL II. CONTRACTACIÓ

#### Article 6. Accés a l'ocupació

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

#### Article 7. Política de contractació

1. Les parts signants manifesten la seua clara i decidida voluntat per la seguretat i la qualitat del treball en el sector, i és propòsit d'ambdues el foment de l'estabilitat en l'ocupació, mitjançant el desenvolupament de polítiques de recursos humans tendents a l'adequació de la contractació i transformació de la plantilla en contractes de caràcter indefinit.

Igualment, es prioritzarà la formalització dels contractes de treball regulats en el present conveni per part de les empreses enfront d'altres

2. Con caràcter enunciatiu y no exhaustivo, el ámbito de aplicación del presente convenio se refiere a los siguientes CNAEs:

- 1089. Elaboración de otros productos alimenticios n.c.o.p.
- 4639. Comercio al por mayor, no especializado, de productos alimenticios, bebidas y tabaco.
- 4621. Comercio al por mayor de cereales, tabaco en rama, simientes y alimentos para animales.

#### 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 VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat 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 VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat 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. Las partes firmantes manifiestan su clara y decidida voluntad por la seguridad y la calidad del trabajo en el sector, siendo propósito de ambas el fomento de la estabilidad en el empleo, mediante el desarrollo de políticas de recursos humanos tendentes a la adecuación de la contratación y transformación de la plantilla en contratos de carácter indefinido.

Igualmente, se priorizará la formalización de los contratos de trabajo regulados en el presente convenio por parte de las empresas frente

modalitats d'intermediació en el mercat laboral, a fi de promoure el desenvolupament professional i l'estabilitat en l'ocupació.

2. En l'àmbit de les relacions entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, així com si és el cas amb les seccions sindicals s'impulsarà l'establiment de mecanismes per al seguiment de les polítiques d'ocupació que, en tot cas, tendiran a garantir l'estabilitat en este.

3. Com a mesura per a fomentar l'ocupabilitat juvenil s'acorda l'extinció del contracte prevista en la disposició adicional 10 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. Esta mesura es vincula a objectius coherents de política d'ocupació, com ara la millora de l'estabilitat en l'ocupació; per a això es transformarà un contracte temporal en indefinit per cada extinció produïda per esta causa, o bé es realitzarà una nova contractació per al mateix o diferent lloc de treball que ocupava la persona treballadora el contracte laboral de la qual s'extingisca per esta via. En tot cas, s'informarà la representació legal de les persones treballadores de l'adopció de la mesura.

#### *Article 8. Contracte fix discontinu*

1. La crida del personal fix discontinu es realitzarà d'acord amb els pactes existents en les empreses, i en defecte d'això d'acord amb els següents criteris objectius i formals:

A. La crida es realitzarà durant la campanya en funció de les necessitats que hi haja d'este personal en temps i nombre. La finalització de la crida es produirà segons disminuïsquen i/o acaben les necessitats d'este personal durant la campanya.

B. L'ordre de crida es produirà entre el personal fix discontinu del grup professional, que es necessite. A este efecte es tindrà en consideració l'antiguitat de la persona treballadora, les exigències tècniques del lloc de treball a cobrir i les necessitats productives i organitzatives del centre de treball, departament i/o secció.

C. La crida del personal fix discontinu es farà amb una antelació, almenys, de 5 dies naturals a la data prevista per a la incorporació al treball, llevat que no siga possible per raons productives.

2. La crida haurà de realitzar-se per algun dels següents mitjans, a fi que siga possible deixar constància de la deguda notificació a la persona interessada amb les indicacions necessàries de les condicions de la seua incorporació:

A. Per escrit, sempre que la persona treballadora designe un domicili postal al qual remetre la crida i es comprometa a comunicar, en el termini dels dos dies naturals següents, qualsevol canvi en este.

B. Per correu electrònic, sempre que la persona treballadora designe un compte al qual remetre la crida i es comprometa a comunicar, en el termini dels dos dies naturals següents, qualsevol canvi en este.

C. Per servici de missatges curts (SMS), sempre que la persona treballadora designe un número de telèfon mòbil al qual remetre la crida i es comprometa a comunicar, en el termini dels dos dies naturals següents, qualsevol canvi en este.

La designació del mitjà de crida, així com les seues actualitzacions, es faran constar en el contracte de treball o en document annex a este, i la persona treballadora haurà de contestar pel mateix mitjà, a fi de justificar la recepció de la crida efectuada per l'empresa.

3. La persona treballadora que reba la crida haurà de respondre en els dos dies naturals següents pel mateix mitjà en el qual s'haja efectuat, a fi de confirmar la seua incorporació.

4. L'empresa traslladarà a la representació legal de les persones treballadores, amb la suficient antelació, a l'inici de cada any natural, un calendari amb les previsions de crida anual, així com les dades de les altes efectives de les persones fixes discontinues una vegada es produïsquen.

#### *Article 9. Procediment per a informar sobre l'existència de llocs de treball vacants*

1. A fi de garantir a les persones amb contractes fix discontinu, a temps parcial, de duració determinada o temporals, inclosos els con-

a otras modalidades de intermediación en el mercado laboral, a fin de promover el desarrollo profesional y la estabilidad en el empleo.

2. En el ámbito de las relaciones entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, así como en su caso con las Secciones Sindicales se impulsará el establecimiento de mecanismos para el seguimiento de las políticas de empleo que, en todo caso, tenderán a garantizar la estabilidad en el mismo.

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. Contrato fijo-discontinuo*

1. El llamamiento del personal fijo discontinuo se realizará de acuerdo con los pactos existentes en las empresas, y en su defecto, con arreglo a los siguientes criterios objetivos y formales:

A. El llamamiento se realizará durante la campaña en función de las necesidades que existan de dicho personal en tiempo y número. La finalización del llamamiento se producirá según disminuyan y/o terminen las necesidades de dicho personal durante la campaña.

B. El orden de llamamiento se producirá entre el personal fijo-discontinuo del grupo profesional, que se necesite, a cuyos efectos se tendrán en consideración la antigüedad de la persona trabajadora, las exigencias técnicas del puesto de trabajo a cubrir y las necesidades productivas y organizativas del centro de trabajo, departamento y/o sección.

C. El llamamiento del personal fijo discontinuo se hará con una antelación, al menos, de cinco días naturales a la fecha prevista para la incorporación al trabajo, salvo que no sea posible por razones productivas.

2. El llamamiento deberá realizarse por alguno de los siguientes medios, a fin de que sea posible dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación:

A. Por escrito, siempre que la persona trabajadora designe un domicilio postal al que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los dos días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.

B. Por correo electrónico, siempre que la persona trabajadora designe una cuenta a la que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los dos días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.

C. Por servicio de mensajes cortos (SMS), siempre que la persona trabajadora designe un número de teléfono móvil al que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los dos días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.

La designación del medio de llamamiento, así como sus actualizaciones, se harán constar en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, debiendo contestar la persona trabajadora por el mismo medio, a fin de justificar la recepción del llamamiento efectuado por la empresa.

3. La persona trabajadora que reciba el llamamiento deberá responder en los dos días naturales siguientes por el mismo medio en el que se haya efectuado, a fin de confirmar su incorporación.

4. La empresa trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsions de llamamiento anual, así como los datos de las altes efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

#### *Artículo 9. Procedimiento para informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes*

1. A fin de garantizar a las personas con contratos fijo discontinuo, a tiempo parcial, de duración determinada o temporales, incluidos los



tractes formatius, les mateixes oportunitats d'accedir a llocs permanents que a les altres persones treballadores, l'empresa, d'acord amb les seues previsions en matèria d'ocupació, haurà d'informar sobre l'existència de llocs de treball vacants.

2. Els anuncis seran remesos per l'empresa a la representació legal de les persones treballadores, sense perjudici de la seua publicació en el tauler d'anuncis previst en l'article 81 de l'Estatut dels Treballadors durant almenys cinc dies naturals, i en estos s'inclourà, com a contingut mínim, la informació relativa a la jornada i horari dels llocs de treball vacants, i als requisits professionals per al seu acompliment.

3. Per a donar contestació a les sol·licituds de conversió voluntària que es formulen, s'estarà a lo que es disposa en el pla d'igualtat de l'empresa, i en defecte d'això, quan no hi haja pacte d'empresa sobre aquest tema, al temps de servicis efectivament prestats i a la formació acreditada per cada sol·licitant.

4. De la contestació de les sol·licituds, que serà motivada, es donarà trasllat a la representació legal de les persones treballadores.

#### Article 10. Jubilació parcial

1. En matèria de jubilació parcial s'estarà a la normativa legal vigent a cada moment, i s'aplicaran les seues previsions de mutu acord entre empresa i persona treballadora.

2. Les sol·licituds de jubilació parcial amb contracte de relleu, que es formulen a partir de la data de publicació del present conveni col·lectiu per part de les persones que complisquen els requisits exigits legalment per a acollir-se a esta fórmula, seran ateses per part de les empreses quan concórreguen els següents requisits:

a) Que la sol·licitud es formule per escrit amb una antelació d'almenys sis mesos respecte de la data de jubilació parcial.

b) Que l'edat de la persona sol·licitant, en el moment d'accedir a la jubilació parcial, no siga inferior a 64 anys.

c) Que es manifeste per part de la persona sol·licitant el compromís irrevocable d'accedir a la jubilació completa una vegada finalitzat el període de relleu.

Quan concórreguen els anteriors requisits, l'empresa haurà de formalitzar amb efectes des de la data de jubilació parcial sol·licitada, el contracte de relleu de caràcter indefinit i a temps complet previst legalment.

3. La comissió negociadora del present conveni col·lectiu es reunirà per a revisar les previsions de l'apartat 2 del present article en el marc del que s'estableix en el capítol IV del V Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva (VAENC) i de les modificacions que es produïsquen a conseqüència del que es preveu en la disposició addicional primera del Reial Decret llei 2/2023, de 16 de març, de mesures urgents per a l'ampliació de drets dels pensionistes, la reducció de la bretxa de gènere i l'establiment d'un nou marc de sostenibilitat del sistema públic de pensions.

#### Article 11. Contracte formatiu

1. El contracte formatiu tindrà per objecte la formació en alternança amb el treball retribuït per compte d'altri en els termes establits en l'apartat 2, o l'acompliment d'una activitat laboral destinada a adquirir una pràctica professional adequada als corresponents nivells d'estudis, en els termes establits en l'apartat 3.

2. El contracte de formació en alternança, que tindrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació, es realitzarà d'acord amb les regles establides en l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors amb les següents especialitats:

a) La retribució no podrà ser inferior al 65 per cent el primer any ni al 85 per cent el segon, respecte de la fixada en conveni per al grup professional corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

b) Sempre que ho permeta el desenvolupament reglamentari de la llei i així estiga establert en el pla individual formatiu en l'empresa, els temps dedicats a la formació teòrica podran concentrar-se al llarg de la duració del contracte.

contratos formativos, las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las demás personas trabajadoras, la Empresa, de acuerdo con sus previsiones en materia de empleo, deberá informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.

2. Los anuncios serán remitidos por la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de su publicación en el tablón de anuncios previsto en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores durante al menos cinco días naturales, y en los mismos se incluirá, como contenido mínimo, la información relativa a la jornada y horario de los puestos de trabajo vacantes, y a los requisitos profesionales para su desempeño.

3. Para dar contestación a las solicitudes de conversión voluntaria que se formulen, se estará a lo dispuesto en el plan de igualdad de la empresa, y en su defecto, cuando no haya pacto de empresa al respecto, al tiempo de servicios efectivamente prestados y a la formación acreditada por cada solicitante.

4. De la contestación de las solicitudes, que será motivada, se dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras.

#### Artículo 10. Jubilación parcial

1. En materia de jubilación parcial se estará a la normativa legal vigente en cada momento, aplicándose sus previsiones de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

2. Las solicitudes de jubilación parcial con contrato de relevo, que se formulen a partir de la fecha de publicación del presente convenio colectivo por parte de las personas que cumplan los requisitos exigidos legalmente para acogerse a dicha fórmula, se atenderán por parte de las empresas cuando concurren los siguientes requisitos:

a) Que la solicitud se formule por escrito con una antelación de al menos seis meses respecto de la fecha de jubilación parcial.

b) Que la edad de la persona solicitante, en el momento de acceder a la jubilación parcial, no sea inferior a 64 años.

c) Que se manifieste por parte de la persona solicitante el compromiso irrevocable de acceder a la jubilación completa una vez finalizado el período de relevo.

Cuando concurren los anteriores requisitos, la empresa deberá formalizar con efectos desde la fecha de jubilación parcial solicitada, el contrato de relevo de carácter indefinido y a tiempo completo previsto legalmente.

3. La Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo se reunirá para revisar las previsiones del apartado 2 del presente artículo en el marco de lo establecido en el Capítulo IV del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (VAENC) y de las modificaciones que se produzcan como consecuencia de lo previsto en la Disposición adicional primera Real Decreto ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

#### Artículo 11. Contrato formativo

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuïda con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las reglas establecidas en el Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especialidades:

a) La retribución no podrá ser inferior al 65 por ciento el primer año ni al 85 por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

b) Siempre que lo permita el desarrollo reglamentario de la Ley y así esté establecido en el plan individual formativo en la empresa, los tiempos dedicados a la formación teórica podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato.



3. El contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis es regirà pel que s'estableix en l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors.

La retribució dels contractes no podrà ser inferior al huitanta-cinc per cent respecte de la fixada en conveni per al grup professional corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

#### Article 12. Treball a distància

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

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

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

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

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

Si no es concedix este permís, el desenvolupament de l'activitat preventiva per part de l'empresa podrà efectuar-se sobre la base de la determinació dels riscos que es derive de la informació arrebegada de la persona treballadora segons les instruccions del servici de prevenció.

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

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

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

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

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por lo establecido en el Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución de los contratos no podrá ser inferior al ochenta y cinco por ciento respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 12. 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».

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

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia 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



sotmesos a les mateixes condicions de participació i elegibilitat en les eleccions per a les instàncies representatives de les persones treballadores o que prevegen una representació de les persones treballadores.

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

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

#### *Article 13. Període de prova*

Podrà concertar-se per escrit un període de prova la duració del qual no podrà excedir de sis mesos per als tècnics titulats/tècniques titulades, ni de dos mesos per a les altres persones treballadores. En les empreses de menys de vint-i-cinc persones treballadores el període de prova no podrà excedir de tres mesos per a les persones treballadores que no siguen tècnics titulats/tècniques titulades.

En el supòsit dels contractes temporals de duració determinada concertats per temps no superior a sis mesos, el període de prova no podrà excedir d'un mes.

#### *Article 14. Cessament de les persones treballadores*

El personal comprés en el present conveni que es propose que cesse voluntàriament en el servei d'una empresa haurà de comunicar-ho per escrit a l'adreça d'esta, almenys amb 15 dies d'anticipació a la data en què s'haja de deixar de prestar servei.

L'incumpliment per part de la persona treballadora del preavís amb la indicada anticipació donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació d'este l'import equivalent al salari d'un dia per cada dia de retard en l'avís.

### CAPÍTOL III. CONTINGUT GENERAL DE LA RELACIÓ LABORAL

#### *Article 15. Organització del treball*

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

Per a la seua anàlisi, les seccions sindicals de les centrals signants del present conveni col·lectiu podran designar les 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 l'òptima utilització dels recursos humans, materials i tècnics. Això només és possible amb una actitud activa i responsable de les parts signants d'este conveni.

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

#### *Article 16. Formació professional*

Les parts que subscriuen el conveni col·lectiu s'adherixen als continguts del sistema de formació professional contínua vigent, a fi de promoure el desenvolupament professional i personal dels treballadors/tr treballadores, contribuint amb això a l'eficàcia econòmica, competitivitat i, en definitiva a la prosperitat de l'empresa.

La representació legal dels treballadors/tr treballadores serà informada de les accions formatives que durà a terme cada empresa.

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.

#### *Artículo 13. Periodo de prueba*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba cuya no podrá exceder de seis meses para los/as técnicos/as titulados/as, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras. En las empresas de menos de veinticinco personas trabajadoras el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para las personas trabajadoras que no sean técnicos/as titulados/as.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

#### *Artículo 14. Cese de las personas trabajadoras*

El personal comprendido en el presente convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una empresa, habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma, al menos con 15 días de anticipación a la fecha en que se haya de dejar de prestar servicio.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora del preaviso con la indicada anticipación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe equivalente al salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

### CAPÍTULO III. CONTENIDO GENERAL DE LA RELACIÓN LABORAL

#### *Artículo 15. 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.

#### *Artículo 16. Formación Profesional*

Las partes que suscriben el convenio colectivo se adhieren a los contenidos del Sistema de Formación Profesional Continua vigente, en orden a promover el desarrollo profesional y personal de los trabajadores/as, contribuyendo con ello a la eficacia económica, competitividad y, en definitiva a la prosperidad de la empresa.

La representación legal de los trabajadores/as será informada de las acciones formativas que llevará a cabo cada empresa.

## CAPÍTOL IV. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

### *Article 17. Sistema de classificació professional*

1. Amb efectes des de 01.01.2024, les persones treballadores que presten els seus servicis en les empreses incloses en l'àmbit del present conveni col·lectiu seran classificades en atenció a les seues aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

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

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

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

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

### *Article 18. Factors d'enquadrament*

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

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

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

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

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

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

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

3. Els grups professionals tenen un caràcter merament enunciatiu, sense que les empreses estiguen obligades a preveure en la seua estructura organitzativa tots i cadascun d'estos, i es podrà si és el cas, establir-se les corresponents assimilacions. Igualment, mitjançant acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, podrà establir-se l'adequació de les figures professionals existents en esta al nou sistema de classificació professional sectorial.

4. En la disposició transitòria del present conveni col·lectiu s'establirà l'enquadrament de les figures professionals amb vigència fins a 31.12.2023, en els grups professionals del nou sistema de classificació professional sectorial a aplicar des de 01.01.2024.

5. Igualment, en la disposició transitòria del present conveni col·lectiu es determinen els terminis, a comptar des de la seua publicació, perquè les figures professionals vinculades al temps de permanència, promocionen al grup professional de destinació.

### *Article 19. Grups professionals* Grup professional 5

## CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### *Artículo 17. Sistema de clasificación profesional*

1. Con efectos desde 01.01.2024, 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.

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

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

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

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

### *Artículo 18. 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 una de ellas 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 del o de la titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

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

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

3. Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones. Igualmente, mediante acuerdo entre la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, podrá establecerse la adecuación de las figuras profesionales existentes en la misma al nuevo sistema de clasificación profesional sectorial.

4. En la Disposición Transitoria del presente Convenio Colectivo se establece el encuadramiento de las figuras profesionales con vigencia hasta 31.12.2023, en los Grupos Profesionales del nuevo sistema de clasificación profesional sectorial a aplicar desde 01.01.2024.

5. Igualmente, en la Disposición Transitoria del presente Convenio Colectivo se determinan los plazos, a contar desde su publicación, para que las figuras profesionales vinculadas al tiempo de permanencia, promocionen al Grupo Profesional de destino.

### *Artículo 19. Grupos Profesionales* Grupo profesional 5



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

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

#### Grup professional 4

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

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

#### Grup professional 3

1. Criteris generals: Treballs d'execució autònoma d'operacions que exigisquen, habitualment, iniciativa per part de les persones treballadores que els exercixen, comportant, sota supervisió, la responsabilitat d'estos i podent ser ajudats per un altre o altres treballadors/tr treballadores.

2. Formació: Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalent a Formació Professional de Grau Superior o Formació Professional de Grau Mitjà, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

#### Grup professional 2

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

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

2. Formació: Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a estudis de Batxillerat o Formació 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/col·laboradores.

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

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en el seu camp, amb molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en este 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 20. Mobilitat funcional

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

### CAPÍTOL V. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

#### Article 21. Jornada de treball

1. La jornada laboral del present conveni en còmput anual queda establida en 1.792 hores per a l'any 2023.

A partir de l'1 de gener de 2024 la jornada laboral del present conveni en còmput anual queda establida en 1.784 hores.

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

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

#### Grupo profesional 4

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

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

#### Grupo profesional 3

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras /trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/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 20. 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 21. Jornada de trabajo

1. La jornada laboral del presente convenio en cómputo anual queda establecida en 1.792 horas para el año 2023.

A partir del 1 de enero de 2024 la jornada laboral del presente convenio en cómputo anual queda establecida en 1.784 horas.



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

3. S'entendrà per jornada partida aquella en què hi haja una interrupció d'una hora com a mínim.

4. Els pactes sobre jornada en les empreses es regiran per les seues normes.

#### Article 22. Calendari laboral

1. Cada any l'empresa confeccionarà, amb negociació prèvia amb la representació legal de les persones treballadores, l'obligatori calendari laboral d'acord amb la normativa legal vigent a cada moment.

2. El calendari laboral serà exposat en cada centre de treball amb almenys dos mesos d'anterioritat a l'inici del primer període de vacances que s'hi establisca, i sempre abans del vint-i-huit de febrer de l'any en curs.

#### Article 23. Registre de jornada

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

Les empreses estaran obligades a conservar els registres de jornada realitzats durant quatre anys, que romandran a la disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

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

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

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

Haurà de tindre's en compte que, les persones treballadores a distància, activitat comercial, comandaments intermedis, llocs directius, etc. poden prestar servicis sota diferents fórmules de flexibilitat, així com amb capacitat d'autoorganització del temps de treball, implicant això últim l'existència de temps de compensació per possibles excessos de jornada diaris autogestionats per les mateixes persones treballadores, i s'haurà de respectar la regulació aplicable en matèria d'hores extraordinàries.

#### Article 24. Vacances

1. Tot el personal subjecte al present conveni gaudirà de trenta-un dies naturals o 23 laborables de vacances a fixar en la planificació anual de les vacances que s'elaborarà de comú acord entre l'empresa i la representació de les persones treballadores d'acord amb els següents criteris:

a) La persona treballadora coneixerà les dates que li corresponguen dos mesos abans, almenys, del començament del gaudi.

b) A falta d'acord, es podrà fraccionar el gaudi de les vacances anuals en dos períodes. Els dos s'iniciaran en dilluns.

c) Les festes laborals de caràcter retribuït i no recuperable regulades en l'article 37.2 de l'Estatut dels Treballadors que coincidisquen amb el gaudi de les vacances no computaran com a tals.

2. Quan no hi haja en l'empresa representació de les persones treballadores, el calendari de vacances es fixarà de comú acord entre l'empresa i la persona treballadora, de conformitat amb els criteris establits en l'apartat anterior.

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

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

3. Se entenderá por jornada partida aquella en que haya una interrupción de una hora como mínimo.

4. Los pactos sobre jornada en las empresas se regirán por sus propias normas.

#### Artículo 22. Calendario laboral

1. Cada año se confeccionará por la empresa, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, el obligatorio calendario laboral de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

2. El calendario laboral será expuesto en cada centro de trabajo con al menos dos meses de anterioridad al inicio del primer período de vacaciones que en él se establezca, y siempre antes del veintiocho de febrero del año en curso.

#### Artículo 23. 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 Legales de las personas trabajadoras deberá guardar la oportuna reserva y proteger los datos puestos a su disposición de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Deberá tenerse en cuenta que, las personas trabajadoras a distancia, actividad comercial, mandos intermedios, 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, debiendo respetar la regulación aplicable en materia de horas extraordinarias.

#### Artículo 24. Vacaciones

1. Todo el personal sujeto al presente convenio disfrutará de treinta y un días naturales o 23 laborables de vacaciones a fijar en la planificación anual de las vacaciones que se elaborará de común acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras con arreglo a los siguientes criterios:

a) La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

b) En defecto de acuerdo, se podrá fraccionar el disfrute de las vacaciones anuales en dos períodos, iniciándose ambos en lunes.

c) Las fiestas laborales de carácter retribuïdo y no recuperable reguladas en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores que coincidan con el disfrute de las vacaciones no computarán como tales.

2. Cuando no exista en la Empresa representación de las personas trabajadoras, el calendario de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, de conformidad con los criterios establecidos en el apartado anterior.

3. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de las personas trabajadoras, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

#### *Article 25. 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'estes. En cas que les comissions sobre les vendes s'hagueren generat en períodes superiors al mes, la mitjana corresponent a este concepte es calcularà atenent el període de la seua meritació. Queden excloses de la mitjana, en tot cas, les dietes o altres conceptes extrasalarials i les hores extraordinàries.

#### *Article 26. Permisos*

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

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet.
2. En cas de naixement de fill/a/adopció, aquelles persones que no complisquen els requisits per a accedir a la prestació per naixement de fill/a de la Seguretat Social, disposaran de tres dies.
3. Tres dies per la defunció de familiars de primer grau per consanguinitat o afinitat.

Quan amb este motiu la persona treballadora necessite fer un desplaçament a este efecte, el termini s'ampliarà en un dia, i si este desplaçament és de més de 150 quilòmetres de distància des del punt de residència al de destinació, el permís s'ampliarà en un dia més.

4. En altres casos de defunció s'estarà al que es preveu en l'Estatut dels Treballadors.

5. Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari del cònjuge o de la cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el o la familiar consanguini/consanguínia de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisca amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requerisca la cura efectiva d'aquella.

En els casos d'hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat es podrà alternar els dies de permís mentre dure el fet causant.

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

Qui exercisca este 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 16 dies laborables de descans.

8.1. Fins a 31 de desembre de 2023: per a assistir a consulta mèdica de la Seguretat Social, bé la mateixa persona treballadora, o per a acompanyar fills i filles menors de 14 anys, el pare, la mare o la o el cònjuge de la persona treballadora, sempre que en estes persones concórrega una discapacitat superior al 33 % acreditada documentalment. Este permís, tindrà una limitació de 10 dies cada any natural i un màxim de fins a 2 hores cada dia, havent de justificar-se documentalment l'efectiva assistència a la consulta mèdica. En tot cas es respectarà els drets preexistents.

8.2. Amb efectes des d'1 de gener de 2024, la regulació de l'anterior paràgraf queda substituïda íntegrament per la següent previsió: fins a vint-i-quatre hores a l'any, amb justificació documental mitjançant visat del facultatiu/facultativa, del temps esmentat, quan per raó de malaltia, siga necessari per a la persona treballadora o per a acompanyar ella mateixa els fills i filles menors de 16 anys, els ascendents de primer

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

#### *Artículo 25. Retribución de las vacaciones*

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

#### *Artículo 26. Permisos*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
2. En caso de nacimiento de hijo/a/adopción, 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.
3. Tres días por el fallecimiento de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en un día, y si dicho desplazamiento es de más de 150 kilómetros de distancia desde el punto de residencia al de destino, el permiso se ampliará en un día más.

4. En otros casos de fallecimiento se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

5. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del o de la cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el o la familiar consanguíneo/a de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En los casos de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se podrá alternar los días de permiso mientras dure el hecho causante.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 16 días laborables de descanso.

8.1. Hasta 31 de diciembre de 2023: para asistir a consulta médica de la Seguridad Social, bien la propia persona trabajadora, o para acompañar a hijos e hijas menores de 14 años, al padre, a la madre o a la o el cónyuge de la persona trabajadora, siempre que en estas personas concorra una discapacidad superior al 33 % acreditada documentalmente. Este permiso, tendrá una limitación de 10 días cada año natural y un máximo de hasta 2 horas cada día, debiendo justificarse documentalmente la efectiva asistencia a la consulta médica. En todo caso se respetará los derechos preexistentes.

8.2. Con efectos desde 1 de enero de 2024, la regulación del anterior párrafo queda sustituida íntegramente por la siguiente previsión: hasta veinticuatro horas al año, con justificación documental mediante visado del/de la facultativo/a, de dicho tiempo, cuando por razón de enfermedad, sea necesario para la propia persona trabajadora o para acompañar ella misma a los hijos e hijas menores de 16 años, a los/as



grau majors de 70 anys d'edat i els fills, filles i ascendents de primer grau amb dependència acreditada, al consultori mèdic de la Seguretat Social, en hores coincidents amb la seua jornada laboral, o bé per a acudir al metge/metgessa dentista de caràcter privat en cas d'urgència acreditada.

9. En el no previst en este article serà aplicable l'Estatut dels Treballadors, així com els acords entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores que el desenvolupen.

*Article 29. Adaptacions de la duració i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, per motius de conciliació de la vida familiar i laboral*

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

2. Estes normes hauran d'establir-se amb criteris de raonabilitat en la compatibilització de les necessitats de les persones treballadores i les necessitats organitzatives de l'empresa. Per a això es podran concretar les franges horàries en les quals les persones treballadores hagen de coincidir en la prestació de servicis, que podran variar segons els departaments o seccions d'aplicació. Així mateix, es podran establir límits màxims a l'exercici del dret sempre que estos no suposen una vulneració de la garantia de no discriminació, ni s'impedisca la sol·licitud de les persones treballadores una vegada superats estos 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'estos acords, estes podran sol·licitar una adaptació de la jornada en els termes recollits en l'article 34.8 de l'ET i segons el procediment establits en els apartats següents d'este 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 següents aspectes:

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

– Exposició dels motius que justifiquen la petició.

– Duració temporal prevista de la mesura.

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

5. Rebuda la sol·licitud d'adaptació de jornada, s'obrirà un procés de negociació amb la persona treballadora durant un període màxim de quinze dies, i es presumirà la seua concessió si no concorre oposició motivada expressa en este termini.

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

7. La persona treballadora podrà requerir la presència d'un/a 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. En cas contrari, plantejarà una proposta alternativa que possibilite les necessitats de conciliació de la persona treballadora o bé manifestarà la negativa al seu exercici. Quan es plantege una proposta alternativa o es denegue la petició, es motivaran 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, esta última persona podrà emetre informe sobre aquest tema.

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

ascendientes de primer grado mayores de 70 años de edad y a los hijos, hijas y ascendientes de primer grado con dependencia acreditada, al consultorio médico de la Seguridad Social, en horas coincidentes con su jornada laboral, o bien para acudir al o a la médico/a dentista de carácter privado en caso de urgencia acreditada.

9. En lo no previsto en este artículo será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores así como los acuerdos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras que lo desarrollen.

*Artículo 29. 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 quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

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 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. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán 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/a último/a 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 30. Hores extraordinàries

1. Les hores extraordinàries que es realitzen per les persones treballadores del sector podran ser compensades per jornades de descans dins dels dos mesos següents a la seua realització o hauran de ser abonades amb la nòmina del mes següent al qual es realitzen.

2. L'import de les hores extraordinàries que realitzen les persones treballadores del sector serà abonat amb un increment del 50 % sobre el corresponent a les hores ordinàries, o compensat en igual percentatge a elecció de la persona treballadora.

## CAPÍTOL VI. RETRIBUCIONS

### Article 31. Estructura retributiva

1. Les retribucions de les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació del present conveni, es distribuïxen en el salari base de grup i, si és el cas, els complementos salarials regulats en este.

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

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

### Article 32. Complementos salarials

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

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

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 millor qualitat o major quantitat de treball, o bé sobre la base de la situació i resultats de l'empresa o una àrea d'esta.

### Article 33. Condicions més beneficioses

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

a) Es reconeix amb caràcter general els drets consolidats derivats de la supressió del complement personal d'antiguitat, de manera que el personal que perceba quanties corresponents a l'antiguitat consolidada, mantindrà estes percepcions, sense que estes puguen ser objecte de compensació ni d'absorció, i a les quals els serà aplicable l'actualització establida en el present conveni col·lectiu.

b) Aquelles persones treballadores que a 31 de desembre de 2023 perceberen una retribució de les previstes en el present conveni col·lectiu, superior a l'establida per al grup professional en el qual queden enquadrades, se'ls mantindrà la diferència com a complement «*Ad personam*», denominat complement «*ex categoria o nivell professional*».

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

### Artículo 30. Horas extraordinarias

1. Las horas extraordinarias que se realicen por las personas trabajadoras del sector, podrán ser compensadas por jornadas de descanso dentro de los dos meses siguientes a su realización, o deberán ser abonadas con la nómina del mes siguiente al que se realicen.

2. El importe de las horas extraordinarias que realicen las personas trabajadoras del sector será abonado con un incremento del 50 % sobre el correspondiente a las horas ordinarias, o compensado en igual porcentaje a elección de la persona trabajadora.

## CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES

### Artículo 31. 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 periodos de descanso establecidos.

### Artículo 32. 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 33. 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, de manera que el personal que viniera percibiendo cuantías correspondientes a la antigüedad consolidada, mantendrá dichas percepciones, sin que las mismas puedan ser objeto de compensación ni de absorción, y a las cuales les será de aplicación la actualización establecida en el presente Convenio Colectivo.

b) Aquellas personas trabajadoras que a 31 de diciembre de 2023 percibiesen una retribución de las previstas en el presente convenio colectivo, superior a la establecida para el grupo profesional en el que queden encuadradas, 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 o nivel eran superiores a los de Grupo, no será abonable a aquellas personas trabajadoras de nuevo ingreso. Asimismo este complemento se considerará Salario Base a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

**Article 34. Pagues extraordinàries**

1. Les persones treballadores afectades pel present conveni tindran dret al cobrament de tres pagues extraordinàries de meritació anual, l'import de les quals consistirà en una mensualitat del salari base de grup, a més dels complements personals que corresponga, d'acord amb l'article anterior.

2. Les gratificacions extraordinàries podran ser prorratejades en dotze mensualitats. En cas contrari es percebran conformement al costum o pacte establert en cada empresa, i en defecte d'això:

- a) La paga d'hivern (Nadal): el 20 de desembre.
- b) La paga d'estiu: el 30 de juny.
- c) La tercera paga: el 30 de març.

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

**Article 35. Quantia i actualització salarial**

**Primer. Retribucions**

1. Durant l'any 2023, les persones treballadores percebran en concepte de retribució pel seu treball les quantitats relacionades en la taula següent, que es corresponen amb els imports publicats en el *Diari Oficial de la Generalitat* número 9555, de 16 de març de 2023.

Nivell	Número	Grup	Dia/Mes	Primer semestre 2023 amb SMI	Projecció anual
1	1	Operacions	D	33,23	15.120,00
2	1	Operacions	D	33,23	15.120,00
3	1	Operacions	D	35,22	16.025,10
4	1	Operacions	D	39,70	18.063,50
5	1	Operacions	D	40,80	18.564,00
6	1	Operacions	M	1.486,38	22.295,70
7	1	Operacions	M	1.595,95	23.939,25
1	2	Oficis auxiliars	D	33,23	15.120,00
2	2	Oficis auxiliars	D	40,80	18.546,00
1	3	Adm./Tec./Comercial	M	1.008,00	15.120,00
2	3	Adm./Tec./Comercial	M	1.068,95	16.034,25
3	3	Adm./Tec./Comercial	M	1.239,09	18.586,35
4	3	Adm./Tec./Comercial	M	1.486,38	22.295,70
5	3	Adm./Tec./Comercial	M	1.595,95	23.939,25

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

Grup	Dia/Mes	Salari Grup 2024	Anual Grup 2024
5	M	1.643,83	24.657,43
4	M	1.530,97	22.964,57
3	D	41,30	18.791,46
	M	1.252,76	
2	D	36,28	16.505,85
	M	1.100,39	
1	D	34,23	15.573,24
	M	1.038,22	

**Artículo 34. Pagas 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.

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 20 de diciembre.
- b) La Paga de verano: el 30 de junio.
- c) La tercera paga: el 30 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 35. Cuantía y actualización salarial**

**Primero. Retribuciones**

1. Durante el año 2023, las personas trabajadoras percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla, que se corresponden con los importes publicados en el *Diari Oficial de la Generalitat* número 9555, de 16 de marzo de 2023.

Nivel	Número	Grupo	Dia/Mes	Primer semestre 2023 con SMI	Proyección anual
1	1	Operaciones	D	33,23	15.120,00
2	1	Operaciones	D	33,23	15.120,00
3	1	Operaciones	D	35,22	16.025,10
4	1	Operaciones	D	39,70	18.063,50
5	1	Operaciones	D	40,80	18.564,00
6	1	Operaciones	M	1.486,38	22.295,70
7	1	Operaciones	M	1.595,95	23.939,25
1	2	Oficios Auxiliares	D	33,23	15.120,00
2	2	Oficios Auxiliares	D	40,80	18.546,00
1	3	Admin/Tec./Comercial	M	1.008,00	15.120,00
2	3	Admin/Tec./Comercial	M	1.068,95	16.034,25
3	3	Admin/Tec./Comercial	M	1.239,09	18.586,35
4	3	Admin/Tec./Comercial	M	1.486,38	22.295,70
5	3	Admin/Tec./Comercial	M	1.595,95	23.939,25

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 % sobre los valores abonados en de 2023:

Grupo	Dia/Mes	Salario Grupo 2024	Anual Grupo 2024
5	M	1.643,83	24.657,43
4	M	1.530,97	22.964,57
3	D	41,30	18.791,46
	M	1.252,76	
2	D	36,28	16.505,85
	M	1.100,39	
1	D	34,23	15.573,24
	M	1.038,22	



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

Grup	Dia/Mes	Salari Grup 2025	Anual Grup 2025
5	M	1.693,14	25.397,15
4	M	1.576,90	23.653,51
3	D	42,54	19.355,20
	M	1.290,35	
2	D	37,36	17.001,03
	M	1.133,40	
1	D	35,25	16.040,44
	M	1.069,36	

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

Grup	Dia/Mes	Salari Grup 2026	Anual Grup 2026
5	M	1.727,01	25.905,09
4	M	1.608,44	24.126,58
3	D	43,39	19.742,30
	M	1.316,15	
2	D	38,11	17.341,05
	M	1.156,07	
1	D	35,96	16.361,25
	M	1.090,75	

6. Els endarreriments derivats dels increments establits en el present 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, si bé, les empreses de menys de 50 persones treballadores podran fraccionar el seu abonament fins en tres terminis.

Atesa l'evolució de l'IPC durant el període de vigència pactat, les parts signants recomanen a les empreses l'agilitació de l'abonament dels endarreriments independentment de la data de publicació del present conveni col·lectiu.

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

#### Segon. Actualització

1. En els deu dies següents a què es conega l'IPC general definitiu de l'any 2024, es comprovarà si la suma de l'IPC general de 2023 i de 2024 supera el 9 %, i en este cas la diferència s'afegirà com a base de càlcul per a aplicar l'increment corresponent als anys 2025 i 2026. Si no se supera la xifra indicada, seran aplicable les taules contingudes en els números 4 i 5 de l'apartat anterior del present article.

2. En finalitzar la vigència d'este conveni, es comprovarà si la suma de l'IPC general de 2023, 2024, 2025 i 2026 és superior al 12 % més, si és el cas, la diferència afegida per a concretar els increments dels anys 2025 i 2026, en compliment del que es preveu en l'apartat anterior. Si la diferència fora superior, s'aplicarà de la següent forma:

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

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

Grupo	Día/Mes	Salario Grupo 2025	Anual Grupo 2025
5	M	1.693,14	25.397,15
4	M	1.576,90	23.653,51
3	D	42,54	19.355,20
	M	1.290,35	
2	D	37,36	17.001,03
	M	1.133,40	
1	D	35,25	16.040,44
	M	1.069,36	

5. 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 % sobre los valores abonados en 2025:

Grupo	Día/Mes	Salario Grupo 2026	Anual Grupo 2026
5	M	1.727,01	25.905,09
4	M	1.608,44	24.126,58
3	D	43,39	19.742,30
	M	1.316,15	
2	D	38,11	17.341,05
	M	1.156,07	
1	D	35,96	16.361,25
	M	1.090,75	

6. 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, si bien, las empresas de menos de 50 personas trabajadoras podrán fraccionar su abono hasta en tres plazos.

Atendiendo a la evolución del IPC durante el período de vigencia pactado, las partes firmantes recomiendan a las empresas la agilización del abono de los atrasos independientemente de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo.

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

#### Segundo. Actualización

1. En los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo del año 2024, se comprobarà si la suma del IPC general de 2023 y de 2024 supera el 9 %, en cuyo caso la diferencia se añadirà como base de cálculo para aplicar el incremento correspondiente a los años 2025 y 2026. En caso de no superarse la cifra indicada, serán de aplicación las tablas contenidas en los números 4 y 5 del apartado anterior del presente artículo.

2. Al finalizar la vigencia de este convenio, se comprobarà si la suma del IPC general de 2023, 2024, 2025 y 2026 es superior al 12 % más, en su caso, la diferencia añadida para concretar los incrementos de los años 2025 y 2026, en cumplimiento de lo previsto en el apartado anterior. Si la diferencia fuese superior, 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 diferència fora superior al 2 %, els valors que es prendran com a base de càlcul per a aplicar l'actualització de 2027, seran els resultants d'actualitzar les taules de 2026 en la meitat de l'excés. L'altra meitat de l'excés s'aplicarà en l'actualització de les taules de 2028.

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

#### *Article 36. Nocturnitat*

Les hores que es treballen entre les deu de la nit i les sis del matí tindran la consideració de nocturnes, i tindrà un increment del 25 % sobre el valor ordinari.

#### *Article 37. Seguretat Social complementària*

1. En els supòsits de baixa per Incapacitat Temporal que suposen intervenció quirúrgica i mentre dure l'hospitalització, sempre que esta siga en institucions o establiments de la Seguretat Social, s'estableix un complement sobre la prestació de la Seguretat Social fins a aconseguir el 100 per 100 del salari base més antiguitat si n'hi haguera, establert en el present conveni.

2. Igualment es complementarà la percepció salarial de les persones treballadores en cas d'Incapacitat Temporal, fins al 100 % de la base reguladora, quan esta siga derivada d'accident laboral o malaltia professional, a excepció que es demostre que l'accident haja ocorregut per negligència o mala praxi de la persona treballadora.

3. Amb efectes des de 01.04.2023 serà aplicable el que es preveu en l'Ordre ISM/2/2023, d'11 de gener (BOE 13.01.2023), que regula la puntual comunicació de l'expedició de la baixa, confirmació i alta directament per l'administració a l'empresa, així com per la transmissió d'esta a l'Administració de la Seguretat Social de les dades addicionals que necessite per a la gestió de la prestació i la compensació en la cotització, si és el cas, de l'abonat en pagament delegat.

4. L'abonament del complement establert en el present article cessarà quan la persona en situació d'Incapacitat Temporal desatenga de mode injustificat les actuacions de control i seguiment establides per l'entitat gestora de la prestació.

### CAPÍTOL VII. SALUT LABORAL

#### *Article 38. Comissió sectorial de salut laboral*

Les parts es comprometen a fomentar una cultura preventiva i una aplicació pràctica de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. A este fi acorden la constitució d'una comissió sectorial de salut laboral que impulsarà totes les mesures que s'orienten a millorar les condicions de seguretat i salut en el treball, abordant, entre altres, les següents línies d'actuació:

- Integració de la prevenció.
- Adequació dels continguts del pla de prevenció a la realitat sectorial.
- Actuacions per a la correcta aplicació de les mesures sobre vigilància de la salut. Concretament, la comissió vetlarà perquè es realitze una vigilància específica per a cada lloc de treball i persona, voluntària per a la persona treballadora, llevat que s'haja de sotmetre obligatòriament quan siga indispensable per a avaluar els possibles efectes sobre la salut de determinades condicions de treball, quan l'estat de salut de la persona treballadora poguera suposar un perill per a si mateixa o per a les altres persones o quan així ho dispose una determinada disposició legal. Quant a la seua periodicitat, s'estarà al que determine el servei de prevenció que realitze la vigilància de la salut.

d) Iniciatives informatives i formatives de caràcter teòric i pràctic en el sector.

La comissió es constituirà en els tres mesos següents a la signatura del present conveni, i tindrà caràcter paritari.

#### *Article 39. Equip de treball*

Tot el personal afectat pel present conveni, en el moment del seu ingrés en l'empresa, tindrà dret a dos equips, un d'estiu i un d'hivern, adequat per al seu treball, renovable d'any en any. A falta de pacte,

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

3. 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 36. Nocturnidad*

Las horas que se trabajen entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán la consideración de nocturnas, y tendrá un incremento del 25 % sobre el valor ordinario.

#### *Artículo 37. Seguridad Social complementaria*

1. En los supuestos de baja por Incapacidad Temporal que supongan intervención quirúrgica y mientras dure la hospitalización, siempre que la misma sea en instituciones o establecimientos de la Seguridad Social, se establece un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del Salario Base más antigüedad si la hubiere, establecido en el presente convenio.

2. Igualmente se complementarà la percepció salarial de las personas trabajadoras en caso de Incapacidad Temporal, hasta el 100 % de la base reguladora, cuando la misma sea derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, a excepción de que se demuestre que el accidente, haya ocurrido por negligencia o mala praxis de la persona trabajadora.

3. Con efectos desde 01.04.2023 será de aplicación lo previsto en la Orden ISM/2/2023, de 11 de enero (BOE 13.01.2023), que regula la puntual comunicación de la expedición de la baja, confirmación y alta directamente por la administración a la empresa, así como por la transmisión de esta a la Administración de la Seguridad Social de los datos adicionales que precise para la gestión de la prestación y la compensación en la cotización, en su caso, de lo abonado en pago delegado.

4. El abono del complemento establecido en el presente artículo cesará cuando la persona en situación de Incapacidad Temporal desatienda de modo injustificado las actuaciones de control y seguimiento establecidas por la Entidad Gestora de la prestación.

### CAPÍTULO VII. SALUD LABORAL

#### *Artículo 38. Comisión Sectorial de salud laboral*

Las partes se comprometen a fomentar una cultura preventiva y una aplicación práctica de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. A tal fin acuerdan la constitución de una comisión sectorial de salud laboral que impulsará cuantas medidas se orienten a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, abordando, entre otras, las siguientes líneas de actuación:

- Integración de la prevención.
- Adecuación de los contenidos del plan de prevención a la realidad sectorial.
- Actuaciones para la correcta aplicación de las medidas sobre vigilancia de la salud. Concretamente, la comisión velará para que se realice una vigilancia específica para cada puesto de trabajo y persona, voluntaria para la persona trabajadora, salvo que se deba de someter obligatoriamente cuando sea indispensable para evaluar los posibles efectos sobre la salud de determinadas condiciones de trabajo, cuando el propio estado de salud de la persona trabajadora pudiera suponer un peligro para sí misma o para las demás personas o cuando así lo disponga una determinada disposición legal. En cuando a su periodicidad, se estará a lo que determine el servicio de prevención que realice la vigilancia de la salud.

d) Iniciativas informativas y formativas de carácter teórico y práctico en el sector.

La comisión se constituirá en los tres meses siguientes a la firma del presente convenio, y tendrá carácter paritario.

#### *Artículo 39. Equipaje de trabajo*

Todo el personal afectado por el presente convenio, en el momento de su ingreso en la empresa, tendrá derecho a dos equipos, uno de verano y uno de invierno, adecuado para su trabajo, renovable de año



s'establix com a data de lliurament per al moment en què haja de procedir-se a la renovació de cada equip la del mes natural en què s'haguera realitzat el lliurament corresponent.

L'equip de treball que les empreses entreguen a les persones treballadores serà d'ús obligatori durant la jornada de treball, i estarà prohibit el seu ús fora d'esta.

Les persones treballadores de les empreses incloses en l'àmbit del present conveni col·lectiu, tindran l'obligació de cuidar degudament l'equip de treball que els siga entregat, responnent del mateix en cas de deterioració per mal ús. Així mateix, les persones treballadores que siguen baixa en l'empresa hauran de tornar l'equip a la finalització del contracte.

## CAPÍTOL VIII. DRETS SINDICALS

### Article 40. Crèdit horari

Les persones membres dels comitès d'empresa o delegats/delegades de personal podran acumular el crèdit horari de manera anual, per a cada sindicat, de totes les persones membres d'este.

## CAPÍTOL IX. RÈGIM DISCIPLINARI

### Article 41. Procediment sancionador

1. Les empreses podran sancionar, com a falta laboral, les accions o omissions culpables de les persones treballadores que es produïsquen amb ocasió o a conseqüència de la relació laboral i que suposen un incompliment contractual dels seus deures laborals, i d'acord amb la graduació de les faltes que s'establix en el present conveni col·lectiu.

2. La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit a la persona treballadora, fent constar la data i els fets que la van motivar.

3. Es comunicarà a la representació legal de les persones treballadores tota falta que comporte sanció.

En qualsevol moment, bé per resultar necessari per al millor coneixement dels fets, naturalesa o abast d'estos, o bé per a evitar eventuais danys, es podrà aplicar cautelàrment la suspensió d'ocupació, no de sou, de la persona afectada per un termini màxim de dos mesos, quedant a la disposició de l'empresa durant el temps de suspensió, o bé adoptar qualsevol altra mesura organitzativa de caràcter temporal fins a la finalització del procediment sancionador.

4. Imposada la sanció, el compliment temporal d'esta es podrà dilatar fins a 60 dies després de la data de la seua imposició.

### Article 42. Faltes

Les faltes comeses per les persones treballadores al servici de les empreses regulades pel present conveni col·lectiu es classificaran atenent la seua importància i circumstàncies concurrents en lleus, greus i molt greus.

#### A) Són faltes lleus

a) Una o dues faltes de puntualitat en l'assistència al treball sense que hi haja causa degudament justificada. S'entén per impuntualitat el retard en la incorporació al lloc de treball de 5 a 30 minuts. En tot cas serà falta lleu l'excés de 10 minuts en la suma de temps de retards en el període de 30 dies.

b) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada, encara que siga per breu temps.

c) No preavisar en el termini i circumstàncies establides legalment les absències o faltes d'assistència al treball.

d) La falta de neteja i higiene personal que afecte negativament la imatge de l'empresa, la convivència entre companys/companyes de treball o a la qualitat del procés productiu.

e) Els descuits en la conservació del material, quan produïsquen algun menyscapse o pèrdua de caràcter lleu, així com el desordre en la seua utilització que provoqe retard o disminuïx eficàcia en el treball.

f) No informar l'empresa del canvi de domicili, dins dels set dies posteriors a la seua realització, impeding la comunicació d'esta amb la persona treballadora.

g) Les discussions escandaloses o altercats verbals produïts durant el temps de treball o en les instal·lacions de l'empresa, que puguen perjudicar lleument la imatge d'esta.

en año. En defecto de pacto, se establece como fecha de entrega para el momento en que deba procederse a la renovación de cada equipo la del mes natural en que se hubiera realizado la entrega correspondiente.

El equipaje de trabajo que las empresas entreguen a las personas trabajadoras, será de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, y estará prohibido su uso fuera de la misma.

Las personas trabajadoras de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo, tendrán la obligación de cuidar debidamente el equipaje de trabajo que les sea entregado, respondiendo del mismo en caso de deterioro por mal uso. Asimismo, las personas trabajadoras que causen baja en la empresa deberán devolver el equipaje a la finalización del contrato.

## CAPÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES

### Artículo 40. Crédito horario

Las personas miembros de los comités de empresa o delegados/as de personal, podrán acumular el crédito horario de forma anual, para cada sindicato, de todas las personas miembro del mismo.

## CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 41. Procedimiento sancionador

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el presente Convenio Colectivo.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. Se comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras toda falta que conlleve sanción.

En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelàrmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

### Artículo 42. Falta

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por el presente Convenio Colectivo se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

#### A) Son faltas leves

a) Una o dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin que exista causa debidamente justificada. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de 5 a 30 minutos. En todo caso será falta leve el exceso de 10 minutos en la suma de tiempo de retrasos en el período de 30 días.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.

c) No preavisar en el plazo y circunstancias establecidas legalmente las ausencias o faltas de asistencia al trabajo.

d) La falta de aseo e higiene personal que afecte negativamente a la imagen de la empresa, a la convivencia entre compañeros/as de trabajo o a la calidad del proceso productivo.

e) Los descuidos en la conservación del material, cuando produzcan algún menoscabo o pérdida de carácter leve, así como el desorden en su utilización que provoqe retraso o disminuye eficacia en el trabajo.

f) No informar a la empresa el cambio de domicilio, dentro de los siete días posteriores a su realización, impidiendo la comunicación de esta con la persona trabajadora.

g) Las discusiones escandalosas o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la empresa, que puedan perjudicar levemente la imagen de la misma.



h) Faltar al treball 1 dia en el període de 6 mesos, sense haver-hi causa justificada.

i) No atendre qualsevol persona aliena a l'empresa i que tinga alguna relació productiva amb esta (comercials, proveïdors/proveïdores, compradors/compradores, etc.) amb la diligència deguda.

B) Són faltes greus

a) Més de 3 faltes de puntualitat superiors a 5 minuts realitzades dins del mateix mes. En tot cas serà falta greu l'excés de 20 minuts en la suma del temps de retards en un període de 30 dies.

b) La inassistència al treball per 2 dies en el període de 6 mesos, sense que hi haja deguda justificació.

c) No comunicar els canvis experimentats en la família que puga afectar les obligacions o prestacions de la Seguretat Social en el termini de 10 dies des que es produïxen els fets. Serà falta greu l'ocultació maliciosa d'este tipus de dades.

d) La simulació de malaltia o accident.

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

f) Simular la presència d'altra persona treballadora, fixtant, signant, parlant en el seu nom, o per qualsevol altre mitjà.

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

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

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

j) Oposar resistència o realitzar ocultació a la inspecció personal o de paquets o objectes amb els quals s'accedisca o isca de llocs de treball, quan esta es realitze per a la protecció del patrimoni empresarial i del de les altres persones treballadores de l'empresa, dins del centre de treball i en hores de treball, d'acord amb el que es preveu en l'article 18 de l'Estatut dels Treballadors.

k) No fixtar o marcar en apartats de control a l'entrada o eixida de treball.

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

m) La realització del treball sota els efectes de substàncies psicotròpiques, estupefaents o alcohol, quan es manifesten externament els efectes d'estes substàncies, si no repercute negativament en el treball.

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

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

p) L'abandó del servici, sense causa fundada, encara que siga per breu temps, quan ocasione perjudici d'alguna consideració per a l'empresa o provoque algun perill d'accident de treball a altres persones treballadores. Si el perjudici o el perill d'accident és greu, podran qualificar-se estos fets de falta molt greu.

q) Les discussions o altercats verbals durant la realització del treball, quan ocasionen un escàndol notori.

r) La no-utilització dels equips de protecció individual.

C) Són faltes molt greus

a) 5 o més faltes de puntualitat en el treball de més de 5 minuts durant un període de 30 dies naturals, o bé l'excés d'1 hora en la suma del temps de treball perdut per impuntualitat en l'esmentat període.

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

c) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i l'acceptació de favors o recompenses de qualsevol tipus en perjudicis dels interessos de l'empresa.

d) El robatori o furt o la malversació de béns o interessos de l'empresa, companys/companyes de treball, també a tercers quan estos es realitzen en les instal·lacions de l'empresa o en ocasió de la realització del treball.

h) Faltar al trabajo 1 día en el periodo de 6 meses, sin haber causa justificada.

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

B) Son faltas graves

a) Más de 3 faltas de puntualidad superiores a 5 minutos realizadas dentro del mismo mes. En todo caso será falta grave el exceso de 20 minutos en la suma del tiempo de retrasos en un período de 30 días.

b) La inasistencia al trabajo por 2 días en el periodo de 6 meses, sin que exista debida justificación.

c) No comunicar los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a las obligaciones o prestaciones de la Seguridad Social en el plazo de 10 días desde que se producen los hechos. Será falta grave la ocultación maliciosa de este tipo de datos.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

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

f) Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, firmando, hablando en su nombre, o por cualquier otro medio.

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

h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada o utilizar medios materiales de la empresa para uso propio.

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

j) Oponer resistencia o realizar ocultación a la inspección personal o de paquetes u objetos con los que se acceda o salga de lugares de trabajo, cuando esta se realice para la protección del patrimonio empresarial y del de las demás personas trabajadoras de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo, conforme a lo previsto en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

m) La realización del trabajo bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, estupefacientes o alcohol, cuando se manifiestan externamente los efectos de tales sustancias, si no repercute negativamente en el trabajo.

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

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

p) El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo, cuando ocasione perjuicio de alguna consideración para la empresa o provoque algún peligro de accidente de trabajo a otras personas trabajadoras. Si el perjuicio o el peligro de accidente es grave, podrán calificarse estos hechos como falta muy grave.

q) Las discusiones o altercados verbales durante la realización del trabajo, cuando ocasionen un escándalo notorio.

r) La no utilización de los equipos de protección individual.

C) Son faltas muy graves

a) 5 o más faltas de puntualidad en el trabajo de más de 5 minutos durante un período de 30 días naturales, o bien el exceso de 1 hora en la suma del tiempo de trabajo perdido por impuntualidad en el mencionado período.

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

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la aceptación de favores o recompensas de cualquier tipo en perjuicios de los intereses de la empresa.

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



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

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

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

h) Agredir físicament o verbalment els seus superiors o companys/companyes.

i) L'abús d'autoritat dels caps o la seua ocultació i no posar-ho en coneixement dels responsables de l'empresa.

j) Originar injustificades i contínues baralles amb els seus companys/companyes o superiors/ superiores.

k) Fumar en els llocs en què està prohibit per raons de seguretat i higiene, i això d'acord amb el que es disposa en la Llei 28/2005, de 26 de desembre, de mesures sanitàries enfront del tabaquisme i reguladora de la venda, el subministrament, el consum i la publicitat dels productes del tabac.

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

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

n) La reiteració en falta greu, encara que siga de diferent naturalesa sempre que es cometa abans de passats 2 mesos de cometre's la primera, i sempre que esta haja sigut comunicada per escrit amb una anterioritat d'almenys 5 dies.

o) La desobediència als superiors/superiores en matèria de treball que implique una pèrdua greu a la disciplina o un perjudici igualment greu per a l'empresa.

p) La imprudència en acte de treball quan implique un crebant greu a la disciplina o un perjudici igualment greu per a l'empresa.

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

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

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

t) L'abandó del lloc de treball, sense causa justificada, encara que siga per breu temps, quan este lloc siga d'especial importància per al bon desenvolupament de l'activitat de l'empresa i per tant siga d'especial responsabilitat, posant en perill l'eficàcia en la producció.

#### Article 43. Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa tinga coneixement total, ple i exacte dels fets, i en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

#### Article 44. Aplicació de les sancions

Les sancions que procedisca imposar en cada cas seran en funció del tipus de falta: lleu, greu o molt greu, segons s'establix a continuació i dins de les possibilitats que ofereix cada classificació, atesa la gravetat, transcendència i intencionalitat d'estes.

1. Per faltes lleus:

a) Amonestació verbal.

b) Amonestació per escrit.

c) Suspensió d'ocupació i sou d'1 o 2 dies.

2. Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou de 3 a 14 dies.

3. Per faltes molt greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de 15 a 30 dies.

b) Acomiadament.

### CAPÍTOL X. COMISSIÓ PARITÀRIA I INAPLICACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU

#### Article 45. Comissió paritària

1. Les parts negociadores acorden establir una comissió paritària, com a òrgan d'interpretació, i vigilància del compliment del present conveni, amb caràcter preceptiu, les funcions del qual seran:

e) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de forma consciente en productos, maquinaria, herramientas, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

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

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

h) Agredir física o verbalmente a sus superiores/as o compañeros/as.

i) El abuso de autoridad de los/as jefes/as o su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

j) Originar injustificadas y continuas riñas y pendencias con sus compañeros/as o superiores/as.

k) Fumar en los lugares en que está prohibido por razones de seguridad a higiene, y ello conforme a lo dispuesto en la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco.

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

m) El acoso o las agresiones contra la libertad sexual de las compañeras-os de trabajo.

n) La reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa antes de pasados 2 meses de cometerse la primera, y siempre que esta haya sido comunicada por escrito con una anterioridad de al menos 5 días.

o) La desobediencia a los/as superiores/as en materia de trabajo que implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio igualmente grave para la empresa.

p) La imprudencia en acto de trabajo cuando implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio igualmente grave para la empresa.

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

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

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

t) El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, cuando tal puesto sea de especial importancia para el buen desarrollo de la actividad de la empresa y por tanto sea de especial responsabilidad, poniendo en peligro la eficacia en la producción.

#### Artículo 43. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento cabal, pleno y exacto de los hechos, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 44. Aplicación de las sanciones

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

1. Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.

b) Despido.

### CAPÍTULO X. COMISIÓN PARITARIA E INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

#### Artículo 45. Comisión paritaria

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



a) El coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del present conveni col·lectiu. Les consultes en matèria de classificació professional hauran de formular-se necessàriament en el model establert en l'annex III del present conveni col·lectiu.

b) Vigilància del compliment col·lectiu dels pactes. Amb esta finalitat es pronunciarà sobre les pràctiques que pogueren suposar frau de llei en matèria de contractació laboral que li siguen sotmeses per seccions sindicals de les centrals signants del present conveni col·lectiu amb caràcter previ a la interposició de qualsevol denúncia davant la Inspecció de Treball o reclamació jurisdiccional.

c) Intervindre en els procediments d'interpretació, mediació i arbitratge amb caràcter preceptiu en els conflictes col·lectius sobre interpretació o aplicació del conveni. Amb esta finalitat les seccions sindicals de les centrals signants del present conveni col·lectiu podran sotmetre a la comissió paritària les discrepàncies sorgides en matèria d'elaboració del calendari laboral o de fixació de les vacances anuals.

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

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

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, establint expressament la seua vigència.

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

Podrà utilitzar els servicis ocasionals o permanents dels assessors/assessores en totes les matèries que siguen de la seua competència. Estos assessors/assessores seran designats lliurement per cadascuna de les parts.

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

La comissió paritària podrà delegar funcions en els seus membres per a desenvolupar les previsions establides en el present conveni col·lectiu especialment en matèria d'igualtat.

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

4. Les dues parts convenen a fer arribar a la comissió paritària tots els dubtes, discrepàncies i conflictes que pogueren produir-se a conseqüència de la interpretació i aplicació del conveni col·lectiu perquè la comissió emeta dictamen o actue en la forma reglamentària prevista.

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

Les empreses no adscrites a les organitzacions empresarials signants del present 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'esta, la quantitat de 300 euros. Per acord unànime 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 dels quals haja de conèixer la comissió paritària, en virtut del que s'estableix en el present 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.

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

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. A tal fin se pronunciará sobre las prácticas que pudieran suponer fraude de ley en materia de contratación laboral que le sean sometidas por Secciones Sindicales de las centrales firmantes del presente Convenio Colectivo con carácter previo a la interposición de cualquier denuncia ante la Inspección de Trabajo o reclamación jurisdiccional.

c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio. A tal fin las Secciones Sindicales de las centrales firmantes del presente Convenio Colectivo podrán someter a la Comisión Paritaria las discrepancias surgidas en materia de elaboración del calendario laboral o de fijación de las vacaciones anuales.

d) Intervenir en la resolución 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 respectivos/as mandatarios/as con arreglo al criterio que determine cada representación.

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

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

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

3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria, fijándose como dirección electrònica el correo electrònico [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 €. Por acuerdo unànime de la Comisión se podrà exigir un cànon de 150 € a las personas trabajadoras que soliciten su intervenció, si se apreciara 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.

#### *Article 46. Inaplicació del conveni col·lectiu*

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

L'empresa que decidisca inaplicar el present conveni, informará a la comissió mixta del present conveni l'obertura del procediment.

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

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

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

5. L'empresa i la representació de les persones treballadores podran acordar, en qualsevol moment, la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge establert en el VII Acord de Solució Autònoma de Conflictos Laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 21.03.2023) o posteriors, 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, estes 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 del present 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 estiguera integrat.

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

7. En cas d'acord, este haurà de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu en els set dies següents a la seua consecució, amb indicació expressa de les condicions de treball a aplicar en esta 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 recepció de l'acord, i a instàncies de qualsevol dels seus integrants, emetrà dictamen en els set dies següents, sobre si l'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions de treball suposen o no l'incompliment de les obligacions establides en el present conveni col·lectiu, relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

#### *Article 47. Procediment per al coneixement i resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria d'inaplicació del conveni col·lectiu*

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

2. Sotmesa la discrepància a la comissió paritària, s'oirà successivament i tantes vegades com siga necessari les parts, a les quals s'instarà a aconseguir un acord. Conclòs el procés de mediació, s'alçarà l'acta amb el resultat de l'intent de mediació, respectant-se en tot cas l'im-

#### *Artículo 46. Inaplicación del Convenio Colectivo*

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

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

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

3. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales firmantes del presente convenio, cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de 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 aquellos.

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 VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 21.03.2023) o posteriores, que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

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

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

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del 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 47. 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 oirá 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

prorrogable termini de set dies a comptar des que la discrepància li fora plantejada.

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

4. En cas de desacord en la comissió paritària, esta decidirà sotmetre'l a l'arbitratge recollit en el conveni o sotmetre'l als mecanismes previstos en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictos Laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 08.07.2010) o posteriors. Si no s'arriba 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 48. Seguiment de les condicions de treball en el sector*

Les parts signants del present 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 puguen subscriure's en el seu àmbit territorial d'aplicació, amb la finalitat que les condicions de treball i el marc de les relacions laborals en el sector contribuïsquen al normal funcionament del mercat i a l'estabilitat de l'ocupació.

### CAPÍTOL XI. IGUALTAT

#### *Article 49. 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 esta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si és el cas acordar, amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determine en la legislació laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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 48. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector*

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

### CAPÍTULO XI. IGUALDAD

#### *Artículo 49. 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 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 establida en este conveni per a llocs d'igual valor en els diferents grups professionals serà la mateixa, ja siga satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que siga la naturalesa d'esta, salarial o extra-salarial, sense que pugua produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella, independentment del gènere al qual pertanguen les persones que els exercisquen.

A tal fi, es tindrà en compte la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals estes activitats es duen a terme en realitat siguen equivalents, tot això conformement al que s'estableix en l'article 4 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

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

#### *Article 50. Actuacions enfront de l'assetjament en l'àmbit laboral*

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

Es considera assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament realitzat 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, 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 pla d'igualtat, amb caràcter general s'establixen les següents mesures preventives:

a) Sensibilitzar la plantilla tant respecte a la definició i formes de manifestació dels diferents tipus d'assetjament, com en els procediments d'actuació establits en el present article per als casos en què este poguera 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 major nivell de comandament i de responsabilitat.

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

3. Les persones que se senten assetjades podran 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

e) El nomenclàtor 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 extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.

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

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

#### *Artículo 50. 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, pràctica 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



situació. En qualsevol cas, la direcció de l'empresa disposarà en totes les seues actuacions amb la representació sindical, i ambdues es regiran en tot cas pels següents 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 circumstàncies personals de qui denuncie. A tal fi les persones responsables d'atendre la denúncia d'assetjament respectaran en tot cas les condicions de sigil i discreció que indique la persona afectada.

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

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

d) Garantia d'actuació, adoptant les mesures necessàries, incloses si és el cas les de caràcter disciplinari, contra la persona o 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'haguera aconseguit una solució, es donarà inici al corresponent procediment formal per al definitiu aclariment dels fets denunciats, la duració dels quals mai excedirà de quinze dies naturals, i en el qual seran aplicable totes les garanties establides en l'article 94 del present conveni col·lectiu. Les parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seua confiança, qui haurà de guardar sigil i confidencialitat sobre tota la informació a la qual tinga accés i especialment respecte de les actuacions dutes a terme per les persones responsables d'atendre la denúncia.

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

Una vegada conclohes les anteriors actuacions, 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.

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

1. Totes dues parts acorden efectuar un seguiment de l'aplicació de la normativa vigent sobre contractació laboral, sobre el desenvolupament reglamentari del permís parental de l'article 48 bis de l'Estatut dels Treballadors i sobre l'Estatut del Becari durant la vigència del present conveni col·lectiu, amb la finalitat d'incorporar al text del conveni les previsions que acorden durant la seua vigència.

2. Les parts assumixen el compromís obligacional d'estudiar tècnicament, en el si de la comissió paritària del conveni, la proporcionalitat de les sancions previstes en el conveni col·lectiu i actualització de la tipificació de les faltes.

#### *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 del present conveni col·lectiu en matèria d'enquadrament professional.

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

#### *Disposició transitòria sobre classificació professional*

1. En la següent taula s'establirà l'enquadrament de les figures professionals amb vigència fins a 31.12.2023, en els grups professionals del nou sistema de classificació professional sectorial a aplicar des de 01.01.2024.

situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

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

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

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

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

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

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

#### *Disposición Adicional Primera. Compromisos sobre la adecuación normativa del Convenio Colectivo*

1. Ambas partes acuerdan efectuar un seguimiento de la aplicación de la normativa vigente sobre contratación laboral, sobre el desarrollo reglamentario del permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores y sobre el Estatuto del Becario durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, con el fin de incorporar al texto del convenio las previsions que acuerden durante su vigencia.

2. Las partes asumen el compromiso obligacional de estudiar técnicamente, en el seno de la Comisión Paritaria del convenio, la proporcionalidad de las sanciones previstas en el Convenio Colectivo y actualización de la tipificación de las faltas.

#### *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.

#### *Disposición Transitòria sobre clasificación profesional*

1. En la siguiente tabla se establece el encuadramiento de las figuras profesionales con vigencia hasta 31.12.2023, en los Grupos Profesionales del nuevo sistema de clasificación profesional sectorial a aplicar desde 01.01.2024.



Grup 2023	Figura professional	Nivell	Àrea
1	Responsable d'Àrea d'Operacions	7	Operacions
1	Responsable d'Àrea o Departament	5	Admin./Tèc./Comercial
2	Responsable de Secció	6	Operacions
2	Responsable de Secció	4	Admin./Tèc./Comercial
3	Coordinador-a	5	Operacions
3	Tècnic/tècnica de manteniment	5	Operacions
3	Maquinista A	5	Operacions
3	Conductor-a	2	Oficis auxiliars
3	Oficial administratiu-a/ Tècnic-a comercial	3	Admin./Tèc./Comercial
3	Carretoner-a	4	Operacions
3	Maquinista B	4	Operacions
4	Maquinista C	3	Operacions
4	Auxiliar administratiu/ administrativa Tècnic-a comercial	2	Admin./Tèc./Comercial
5	Venedor-a	1	Admin./Tèc./Comercial
5	Oficis Auxiliars	1	Oficis auxiliars
5	Auxiliar d'Operacions	2	Operacions
5	Operari/operària	1	Operacions

2. Totes les persones treballadores que a la data de publicació del present conveni col·lectiu tinguen assignada d'acord amb el sistema de classificació professional publicat en el DOGV de 23.01.2017, alguna figura professional de l'àrea d'operacions de primer o de segon any, promocionaran al grup professional 3 del sistema de classificació professional regulat en el present conveni col·lectiu en els següents terminis:

- Amb efectes des d'1 de gener de 2025, les persones treballadores amb figura professional de segon any quedaran enquadrades amb caràcter general en el grup professional 3.

- Amb efectes des d'1 de gener de 2026, les persones treballadores amb figura professional de primer any quedaran enquadrades amb caràcter general en el grup professional 3.

- Amb efectes des d'un de gener de 2027 perdran definitivament vigència les figures professionals de primer i de segon any, de manera que les noves incorporacions quedaran enquadrades, amb caràcter general, d'acord amb el nou sistema de classificació professional.

3. Les persones treballadores que amb anterioritat als terminis establits en l'apartat anterior superen el primer o el segon any de la figura professional que tinguen assignada a la data de publicació del present conveni col·lectiu quedaran enquadrades en el grup professional que s'establix en la següent taula tan prompte com es complisca el termini temporal definit en cada figura professional:

Àrea	Figura professional transitòria	Nivell	Grup
Operacions	Carretoner-a 1r any	2	5
Operacions	Carretoner-a 2n any	3	4
Operacions	Carretoner-a	4	3
Operacions	Maquinista B 1r any	3	4
Operacions	Maquinista B	4	3
Operacions	Maquinista A 1r any	3	4

Grupo 2023	Figura profesional	Nivel	Área
1	Responsable de Área de Operaciones	7	Operaciones
1	Responsable de área o dpto.	5	Admin./Téc./Comercial
2	Responsable de sección	6	Operaciones
2	Responsable de sección	4	Admin./Téc./Comercial
3	Coordinador-a	5	Operaciones
3	Técnico-a de mantenimiento	5	Operaciones
3	Maquinista A	5	Operaciones
3	Conductor-a	2	Oficios auxiliares
3	Oficial administrativo-a/ Técnico-a/comercial	3	Admin./Téc./Comercial
3	Carretilero-a	4	Operaciones
3	Maquinista B	4	Operaciones
4	Maquinista C	3	Operaciones
4	Auxiliar administrativo-a/ Técnico-a/comercial	2	Admin./Téc./Comercial
5	Vendedor-a	1	Admin./Téc./Comercial
5	Oficios auxiliares	1	Oficios auxiliares
5	Auxiliar de operaciones	2	Operaciones
5	Operario-a	1	Operaciones

2. Todas las personas trabajadoras que a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, tengan asignada con arreglo al sistema de clasificación profesional publicado en el DOGV de 23.01.2017, alguna figura profesional del área de operaciones de primer o de segundo año, promocionarán al Grupo Profesional 3 del sistema de clasificación profesional regulado en el presente Convenio Colectivo en los siguientes plazos:

- Con efectos desde uno de enero de 2025, las personas trabajadoras con figura profesional de segundo año quedarán encuadradas a todos los efectos en el Grupo Profesional 3.

- Con efectos desde uno de enero de 2026, las personas trabajadoras con figura profesional de primer año quedarán encuadradas a todos los efectos en el Grupo Profesional 3.

- Con efectos desde uno de enero de 2027 perderán definitivamente vigencia las figuras profesionales de primer y de segundo año, de modo que las nuevas incorporaciones quedarán encuadradas, a todos los efectos, con arreglo al nuevo sistema de clasificación profesional.

3. Las personas trabajadoras que con anterioridad a los plazos establecidos en el apartado anterior, superen el primer o el segundo año de la figura profesional que tengan asignada a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, quedarán encuadradas en el Grupo Profesional que se establece en la siguiente tabla tan pronto como se cumpla el plazo temporal definido en cada figura profesional:

Área	Figura profesional transitoria	Nivel	Grupo
Operaciones	Carretilero-a 1er año	2	5
Operaciones	Carretilero-a 2º año	3	4
Operaciones	Carretilero-a	4	3
Operaciones	Maquinista B 1er año	3	4
Operaciones	Maquinista B	4	3
Operaciones	Maquinista A 1er año	3	4

Operacions	Maquinista A 2n any	4	3
Operacions	Maquinista A	5	3
Operacions	Tècnic-a de manteniment 1r any	3	4
Operacions	Tècnic-a de manteniment 2n any	4	3
Operacions	Tècnic-a de manteniment	5	3

Operaciones	Maquinista A 2º año	4	3
Operaciones	Maquinista A	5	3
Operaciones	Técnico-a de mantenimiento 1er año	3	4
Operaciones	Técnico-a de mantenimiento 2º año	4	3
Operaciones	Técnico-a de mantenimiento	5	3

Annex I. Model de consulta sobre classificació professional

1. DADES GENERALS

Nom de la persona treballadora -a  
 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 decidix pel seu compte?
- b) En quines ocasions segons normes fixes?
- c) En quines ocasions consulta el seu superior jeràrquic?

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

a) TASQUES REGULARS

b) TASQUES OCASIONALS (indicant periodicitat mitjana)

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

Assenyal·le amb una (X), en cada concepte, el nivell necessari per al lloc

<i>FORMACIÓ</i>		<i>IDIOMES</i>	<i>EXPERIÈNCIA NECESSÀRIA PER A REALITZAR LA FUNCIO</i>
<i>ACADÈMICA</i>	<i>PROFESSIONAL</i>		
Coneixements a nivell d'educació secundària obligatòria o equivalent		No necessita idiomes	Fins a 1 mes
Educació Secundària Obligatòria o equivalent		Coneixements d'un idioma estranger	Fins a 3 mesos
Educació Secundària Obligatòria (completa) o equivalent	Mòduls del cicle formatiu de grau mitjà o superior. Formació o carreres professionals en el marc dels plans de formació de la 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
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 esta

8. OBSERVACIONS

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

10. CRITERI DE LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

El treballador/ la treballadora	RRTT	L'empresa
---------------------------------	------	-----------

Sr./Sra.	Sr./Sra	Sr./Sra
----------	---------	---------

\* \* \* \* \*

Anexo I. Modelo de consulta sobre clasificación profesional

1. DATOS GENERALES

Nombre de la persona trabajadora -a  
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 jerárquico?

4. PRINCIPALES FUNCIONES QUE REALIZA EN SU PUESTO DE TRABAJO

a) TAREAS REGULARES

b). TAREAS OCASIONALES (indicando periodicidad media)

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

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

<i>FORMACIÓN</i>		<i>IDIOMAS</i>	<i>EXPERIENCIA NECESARIA PARA REALIZAR LA FUNCIÓN</i>
<i>ACADÉMICA</i>	<i>PROFESIONAL</i>		
Conocimientos a nivel de educación secundaria obligatoria o equivalente		No precisa idiomas	Hasta 1 mes
Educación Secundaria Obligatoria o equivalente		Conocimientos de un idioma extranjero	Hasta 3 meses
Educación Secundaria Obligatoria (Completa) o equivalente	Módulos del ciclo formativo de grado medio o superior. Formación o carreras profesionales en el marco de los planes de formación de la propia empresa o equivalente	Dominio de un idioma extranjero	Hasta 9 meses
Ciclo Grado Medio o Grado Superior, o bien, más cursos de cierta complejidad técnica o social		Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro	Hasta 18 meses
Titulado superior, o bien, Primer ciclo universitario, Graduado Medio más cursos de formación profesional superior		Dominio de dos idiomas extranjeros	Hasta 3 años
Titulado superior más cursos de Posgraduado			Más de 3 años

### 6. DIFICULTADES

a) COMPLEJIDAD DEL TRABAJO

b) HABILIDADES ESPECIALES

c) CONDICIONES AMBIENTALES

### 7. RESPONSABILIDAD

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

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

8. OBSERVACIONES

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

10. CRITERIO DE LA REPRESENTACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

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

D/Dª.	D/Dª	D/Dª
-------	------	------



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'empreses elaboradores i comercialitzadores de fruita seca \_\_\_\_\_

Per mitjà del present escrit, interpose DENÚNCIA contra:  
Sr./Sra. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, treballador/treballadora de l'empresa del sector d'empreses  
elaboradores i comercialitzadores de fruita seca \_\_\_\_\_

Van ser TESTIMONIS (*en cas que n'hi haguera o desitgen declara-  
rar*):

Sr./Sra. \_\_\_\_\_  
\_ DNI/NIF \_\_\_\_\_, treballador/treballadora de l'empresa del  
sector d'empreses elaboradores i comercialitzadores de fruita seca

I que les seues altres circumstàncies personals desconec, pels  
següents FETS:

Per tot el que s'ha exposat SOL·LICITE que s'admeta el present  
escrit i s'actue d'acord amb el que s'establix en el conveni col·lectiu.

Signat. La persona treballadora

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ d \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

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 empresas elaboradoras y comercializadoras de frutos secos

Por medio del presente escrito, interpongo DENUNCIA contra:  
Don/Doña \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, trabajador-trabajadora de la empresa del sector de empresas  
elaboradoras y comercializadoras de frutos secos \_\_\_\_\_

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

Don/Doña \_\_\_\_\_  
\_ DNI/NIF \_\_\_\_\_, trabajador-trabajadora de la empresa del  
sector de empresas elaboradoras y comercializadoras de frutos secos

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

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

Firmado. La persona trabajadora

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