

CONVENIO



 País Valencià **FICA**

colectivo de bebidas refrescantes

de la Comunitat Valenciana

2022-2024



Síguenos en nuestras redes sociales: **UGT FICA PV**



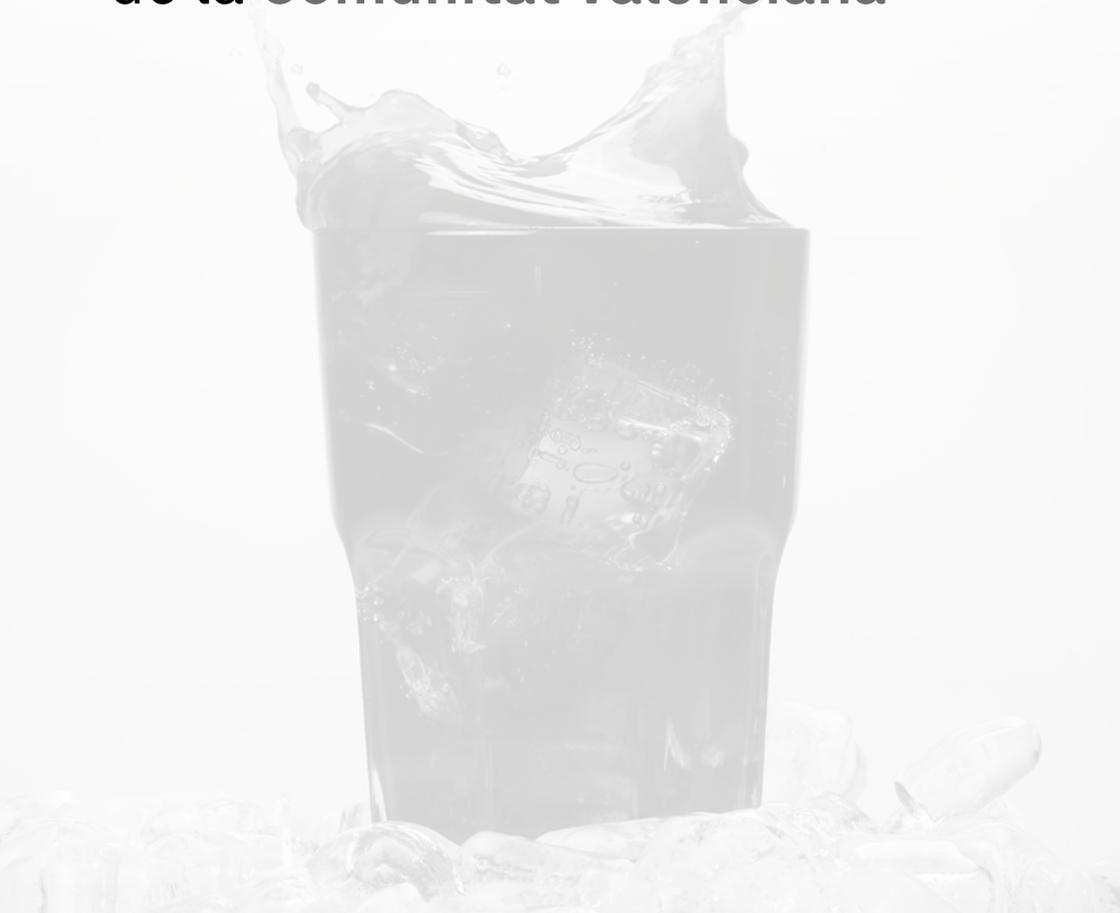
CONVENIO

colectivo

de bebidas

refrescantes

de la Comunitat Valenciana

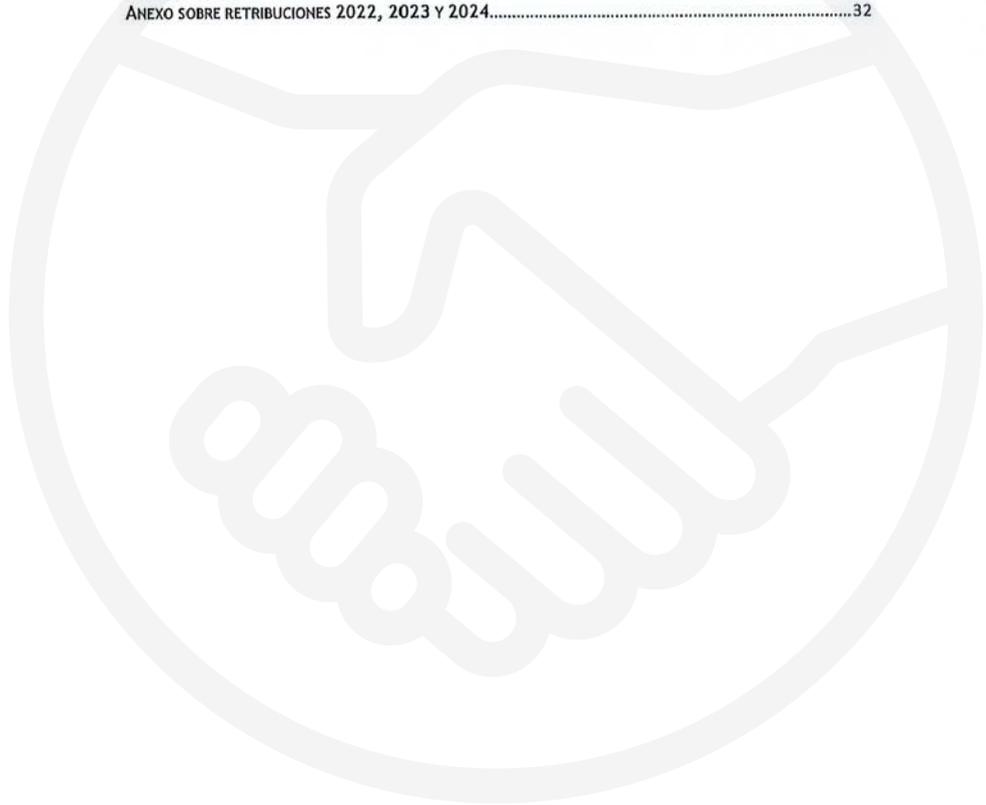


CONVENIO COLECTIVO DE BEBIDAS REFRESCANTES
DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2022-2024

Índice

ARTÍCULO 1. FINALIDAD.....	3
ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL.....	3
ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL.....	3
ARTÍCULO 4. VIGENCIA.....	3
ARTÍCULO 5. CONDICIONES ECONÓMICAS Y DE TRABAJO.....	3
ARTÍCULO 6. SALARIO BASE.....	3
ARTÍCULO 7. INCREMENTOS SALARIALES	3
ARTÍCULO 8. ACTUALIZACIÓN.....	4
ARTÍCULO 9. EXCLUSIONES DE LA PRIMA A LA VENTA	4
ARTÍCULO 10. DIETAS.....	4
ARTÍCULO 11. TRABAJO NOCTURNO.....	5
ARTÍCULO 12. PRIMA A LA VENTA	5
ARTÍCULO 13. VACACIONES	6
ARTÍCULO 14. FESTIVOS.....	6
ARTÍCULO 15. HORAS EXTRAORDINARIAS.....	6
ARTÍCULO 16. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	6
ARTÍCULO 17. SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL	7
ARTÍCULO 18. JORNADA.....	7
ARTÍCULO 19. REGISTRO DE JORNADA.....	7
ARTÍCULO 20. JORNADAS ESPECIALES	8
ARTÍCULO 21. TRABAJO EN RÉGIMEN DE CUARTO TURNO	8
ARTÍCULO 22. TRABAJO A DISTANCIA.....	9
ARTÍCULO 23. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....	10
ARTÍCULO 24. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS	11
1. Permisos y licencias.....	11
2. Excedencias.....	12
ARTÍCULO 25. REDUCCIÓN DE JORNADA	13
ARTÍCULO 26. UNIFORMIDAD	14
ARTÍCULO 27. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	14
ARTÍCULO 28. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	14
ARTÍCULO 29. MOVILIDAD FUNCIONAL.....	17
ARTÍCULO 30. FUNCIONES DE NIVEL SUPERIOR.....	18
ARTÍCULO 31. VACANTES.....	18
ARTÍCULO 32. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	18
ARTÍCULO 33. FALTAS Y SANCIONES.....	18
ARTÍCULO 34. JUBILACIÓN	20
ARTÍCULO 35. PÉRDIDA DE CARNÉ DE CONDUCIR.....	21
ARTÍCULO 36. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	22
ARTÍCULO 37. ACTUACIÓN EN DEFENSA Y PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	22
ARTÍCULO 38. COMISIÓN PARITARIA	22
ARTÍCULO 39. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL.....	23
ARTÍCULO 40. SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA	23
ARTÍCULO 41. EXCEDENCIAS POR CARGO SINDICAL.....	24
ARTÍCULO 42. PARTICIPACIÓN EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS.....	25
ARTÍCULO 43. AUTORIZACIÓN COBRO CUOTA SINDICAL	25
ARTÍCULO 44. CURSOS FORMACIÓN SINDICATOS.....	25
ARTÍCULO 45. FORMACIÓN PROFESIONAL	25

ARTÍCULO 46. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.....	25
ARTÍCULO 47. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.....	25
ARTÍCULO 48. IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL.....	26
ARTÍCULO 49. ACOSO LABORAL, MORAL O SEXUAL.....	27
ARTÍCULO 50. CONTRATO DE RELEVO. JUBILACIÓN PARCIAL.....	29
ARTÍCULO 51. SEGURO COLECTIVO.....	29
ARTÍCULO 52. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO.....	30
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA, SOBRE ABONO DE ATRASOS.....	31
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA, SOBRE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.....	31
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.....	32
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.....	32
DISPOSICIÓN FINAL.....	32
ANEXO SOBRE RETRIBUCIONES 2022, 2023 Y 2024.....	32



Artículo 1. Finalidad

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, del Estatuto de los Trabajadores, se formaliza el presente convenio colectivo de trabajo cuya finalidad es regular las condiciones de trabajo del personal que preste sus servicios en las empresas del sector de bebidas refrescantes que se corresponden con el número CNAE 1107 y las que se corresponden con el CNAE 4634.

Artículo 2. Ámbito territorial y funcional

Este convenio colectivo es de obligado cumplimiento, tanto para las empresas como para las personas trabajadoras a su servicio en la Comunidad Valenciana que se dediquen a la actividad de Industrias de elaboración y/o distribución de bebidas refrescantes y jarabes.

Artículo 3. Ámbito personal

Las normas de este convenio afectarán a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena en las empresas indicadas en el artículo anterior, sin más excepción que el personal indicado en el artículo 1, número 3, apartado c), y artículo 2, número 1, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores, siendo negociado y firmado 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 Federació d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencià (FICA-UGT-PV) y de CCOO INDUSTRIA-PV.

Artículo 4. Vigencia

El presente convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2024, manteniendo su vigencia de todo su articulado hasta la firma del siguiente convenio colectivo.

Se considerará prorrogado tácitamente de año en año de no efectuar, cualquiera de las partes, la oportuna denuncia siguiendo los trámites legales y con una anticipación, al menos, de tres meses a su vencimiento.

Este convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*. No obstante lo anterior, las trabajadoras y trabajadores que, a la firma del presente convenio por las partes, hubieran causado baja por cualquier motivo, tendrán derecho a las diferencias de convenio desde el citado 1 de enero de 2022 hasta la fecha de su cese.

Artículo 5. Condiciones económicas y de trabajo

Se establecen en este convenio las condiciones económicas y de trabajo que se detallan en los artículos siguientes.

Como contraprestación a las mismas, el personal afectado tiene como deberes básicos laborales los indicados en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores y, en especial, estimular la puntualidad, la regularidad y la diligencia en el trabajo, el cuidado, la limpieza y conservación de las instalaciones, máquinas, herramientas, vehículos, etcétera.

Artículo 6. Salario base

El personal cuya retribución fuese estipulada por trabajo a tiempo por su empresa, percibirá, a razón a su jornada completa de trabajo, el salario base que establece para cada grupo profesional en el anexo del presente convenio.

Artículo 7. Incrementos salariales

Año 2022.- A los valores vigentes hasta 31 de diciembre de 2021 les será de aplicación, con efectos desde el 1 de enero de 2022, un incremento del 3,5 %.

Año 2023.- A los valores de 2022, les será de aplicación con efectos desde el 1 de enero de 2023, un incremento del 2,5 %.

Año 2024.- A los valores de 2023, les será de aplicación con efectos desde el 1 de enero de 2024 un incremento del 2 %.

Artículo 8. Actualización

1. Al finalizar la vigencia de este Convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2022, 2023 y 2024 es superior al 8%, en cuyo caso la diferencia se aplicará de la siguiente forma:

- a) Si la diferencia fuese igual o inferior al 2%, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2024 con dicha diferencia.
- b) Si la diferencia fuese superior al 2%, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2024 en el 50% de la diferencia entre la suma del IPC general de 2022, 2023 y 2024 y el 8%. El otro 50% se aplicará en la actualización de las tablas de 2026.

2. Las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de 2025 y 2026 en los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, para que sean de aplicación desde el 1 de enero de cada año.

Artículo 9. Exclusiones de la prima a la venta

El personal de la sección de ventas que efectúa su trabajo en la jornada laboral reglamentaria, percibirá el salario correspondiente a su grupo profesional, al igual que la sección de producción, sin tener derecho a la prima a la venta.

Cuando el personal de la sección de ventas realice su trabajo a tarea deberá establecerse un mínimo de visitas y actividades, de común acuerdo, en caso de desacuerdo, quien esté disconforme recurrirá al comité de empresa o delegados de personal, para que, junto con la dirección de la empresa resuelvan lo procedente. Si tampoco se obtuviera un acuerdo, el caso pasará a la comisión paritaria de este convenio, que, oídas las partes, decidirá lo que estime conveniente, sin perjuicio de las acciones que procedan ante el organismo competente.

Artículo 10. Dietas

Para todo el personal de las empresas del ámbito del convenio se fija en las tablas salariales el importe de las dietas correspondientes a las siguientes situaciones:

- a) Cuando la persona trabajadora deba, por necesidades del servicio y órdenes de la empresa, pernoctar fuera de su domicilio: dieta completa.
- b) De no existir posibilidad de regreso a su residencia en el día: media dieta.

Las empresas que lo consideren conveniente de acuerdo con su comité o delegados de personal, podrán sustituir el abono a las personas trabajadoras de las medias dietas o de las dietas completas indicadas anteriormente, satisfaciendo los gastos de manutención y alojamiento que les hubiera ocasionado, así como los de desplazamiento cuando exista desplazamiento con vehículo propio, siempre mediante la pertinente justificación.

En el caso de que alguien estimara discriminatoria la actitud de la empresa, respecto a pernoctar fuera de su domicilio por no corresponder al trabajo habitualmente encomendado, podrá recurrir al comité de empresa o delegados de personal, quienes considerarán las razones de ambas partes tratando de llegar a un acuerdo, y, en caso contrario, se pronunciarán por escrito sobre la cuestión, al efecto de cualquier posterior recurso.

El importe de las dietas, indicadas anteriormente, se actualizará con arreglo a lo previsto en el presente convenio colectivo.

Artículo 11. Trabajo nocturno

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica del 30 % del salario base correspondiente a las horas prestadas en la franja nocturna.

Salvo pacto en contrario, que se regirá por sus propias normas, si el trabajo nocturno realizado no sobrepasara las cuatro horas, se abonará proporcionalmente el incremento sobre las horas efectivamente trabajadas, y si sobrepasase las cuatro horas, se abonaría toda la jornada como nocturna.

Artículo 12. Prima a la venta

El personal de la sección de ventas trabajará a la tarea, percibiendo el salario base, así como la prima a la venta que se indica en este convenio.

La designación del mínimo de visitas a clientes y actividades a desarrollar en cada ruta o zona de cualquier clase, será establecida de común acuerdo con la empresa, y en caso de discrepancias se tratará con el comité o delegados de personal, y si persiste el desacuerdo se pasará el asunto a la comisión paritaria de este convenio, que oídas las partes, decidirá por mayoría simple lo que estime conveniente, y ello, sin perjuicio de las acciones que procedan ante los organismos pertinentes.

Se fija en 0,2000 euros la prima mínima para la sección de ventas que realice su trabajo a tarea, por cada caja de 12 botellas de litro o 24 de medio litro, o de menor capacidad, o de 6 sifones, durante la vigencia de este convenio. Si la empresa, por conveniencia comercial, usara un tipo de caja de distinta cabida a la señalada, la prima a la venta sería proporcional a lo indicado, teniendo en cuenta la capacidad en botellas de sus cajas, volumen y peso. Esta prima se entiende aplicable no solo a los productos que fabrique la empresa, sino también a los que distribuya, como cerveza, agua mineral, etcétera.

Asimismo, se abonará esta prima respecto a las cajas de degustación que se obsequien durante las promociones de venta.

Como el equipo de venta lo forman el comercial y el repartidor, la proporción del reparto de dicha prima se efectuará entre la empresa y el comité o delegados de personal, que deberán llegar a un acuerdo, teniendo en cuenta la forma peculiar en que se desarrolla esta actividad y el esfuerzo y responsabilidad de cada uno de las personas trabajadoras que intervienen en la tarea, de no existir acuerdo empresarial al respecto, la prima a la venta por cada caja se dividirá por mitad entre el comercial y el repartidor.

Si en un mismo vehículo de reparto van dos personas, la parte de la prima a la venta correspondiente al reparto se dividirá entre ambos. Si es sistema de venta es Auto venta la prima a la venta será cobrada en su integridad por quien lo realice.

Cuando la labor efectuada sea la entrega directa de la mercancía a depósitos, distribuidores, concesionarios y otros almacenes de la empresa, se abonará una prima a la venta por caja en la cuantía de 0,8000 euros.

En misiones de publicidad, propaganda y degustación, el personal de la sección de ventas que realice su actividad a la tarea percibirá el salario base de la sección de producción atribuido a su personal grupo profesional.

La prima a la venta no se computará para determinar sobre la misma las pagas extraordinarias y de beneficios, así como las vacaciones y la gratificación especial de vacaciones, ni ningún otro concepto salarial en el más amplio sentido.

Esta prima se satisfará a los interesados a mes vencido, junto con la siguiente nómina.

Artículo 13. Vacaciones

El período de vacaciones anuales para el personal de estas empresas se establece en 30 días naturales o 22 laborables para aquellas empresas que fraccionen las vacaciones, más un único día para aquellos turnos en que se incluyan uno o más días festivos que no sean sábados o domingos.

Si por cualquier circunstancia, el período de disfrute coincidiera con una IT por embarazo, parto o lactancia o con suspensión del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se suspendería y los días pendientes se disfrutarán a la conclusión de la IT o suspensión.

Si la IT es por otras contingencias, se disfrutarán a la conclusión de esta siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde la finalización del año natural.

Se calculará sobre el salario base y complemento de antigüedad consolidada que corresponda, el cual, para el personal de ventas a la tarea o con prima a la venta, será el mismo que para el personal de producción establecido en el anexo I de este convenio.

Además, el personal recibirá una gratificación especial de 19 días de salario base, más antigüedad consolidada que corresponda, al comenzar el disfrute de sus vacaciones o la parte proporcional en caso de que el período de disfrute no corresponda a una anualidad completa.

El personal eventual, temporero o de campaña, percibirá la parte proporcional de la gratificación de vacaciones que por tal motivo está establecida para el personal.

Se verificarán por departamentos o secciones o puestos de trabajo, de tal forma que en dichos 12 meses puedan disfrutar cada mes la parte proporcional de trabajadores dichas vacaciones y que se efectuarán de forma rotatoria en años sucesivos.

Artículo 14. Festivos

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán las que determinen las autoridades competentes en el ámbito del Gobierno, la Comunidad Autónoma y la entidad local donde radique la empresa.

Artículo 15. Horas extraordinarias

Las partes firmantes de este convenio consideran conveniente ir a una reducción de las horas extraordinarias habituales y, en virtud de ello, se establece lo siguiente:

1. Se podrán efectuar, sin discriminación personal alguna, horas extraordinarias dentro de los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores.
2. Se realizarán las horas extraordinarias que sean precisas motivadas por causas de fuerza mayor, y las necesarias previstas por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento y las derivadas de la naturaleza propia del trabajo, dentro de la legislación vigente.
3. La dirección de cada empresa informará mensualmente referido al mes anterior, al comité de empresa o delegados de personal o delegados de sección sindical donde exista, de las horas extraordinarias efectuadas, con especificación de las causas. Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75 por ciento correspondiente a cada hora.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias

Anualmente, el personal tendrá dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre, respectivamente, en la cuantía de 30 días de salario base más antigüedad consolidada según corresponda.

El personal que ingrese o cese durante el año, el interino, el eventual o el de campaña, percibirá dichas gratificaciones especiales en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Con el carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a todo el personal una gratificación equivalente a 30 días de salario base más antigüedad consolidada que corresponda. Se recomienda por las partes se abone de una sola vez el 15 de marzo, y que corresponderá al ejercicio económico del año anterior.

Las empresas que tengan dificultades para satisfacer dicha paga en la forma indicada anteriormente, de acuerdo con el comité o delegados de personal, y previos los informes correspondientes, podrán abonar la citada paga en dos mitades, una el 15 de marzo y la otra el 15 de septiembre, sin ningún recargo por demora.

Artículo 17. Situación de Incapacidad Temporal

En caso de IT debidamente acreditada por la entidad u organismo correspondiente, la empresa garantizará que la retribución de la persona trabajadora no sea inferior a los porcentajes detallados a continuación:

- En caso de IT por contingencias profesionales: el 100 por cien de la base reguladora diaria desde el primer día con límite de 18 meses.
- En caso de IT por contingencias comunes: el 80 por cien de la base reguladora diaria desde el primer día. En caso de hospitalización, el 100 por cien de la base reguladora diaria desde el primer día.

Para las situaciones de Incapacidad Temporal por contingencias comunes, que por cualquier causa se inicien con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, les será de aplicación lo dispuesto en este artículo.

Para poder tener derecho a los beneficios recogidos en este artículo, será necesario justificar la baja, las confirmaciones semanales y el alta, en los partes oficiales de la Seguridad Social, careciendo de validez a estos efectos cualquier otro documento.

El abono del complemento establecido en el presente artículo cesará cuando la persona en situación de Incapacidad Temporal incumpla las pautas de tratamiento establecidas por la Entidad Gestora de la prestación o no comparezca a los controles que ésta determine.

En cualquier caso, cualquier medida de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 18. Jornada

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de lunes a viernes, ocho horas por día laborable, con un total anual de 1.768 horas.

Dicha jornada anual incluye para cada uno de los días 24 y 31 de diciembre una reducción de jornada de cuatro horas, un total de ocho horas entre ambos días.

Pactándose que para el supuesto de que dichas jornadas cayeran en sábado, domingo o festivo, los comités de empresa pactarán en cada caso las medias jornadas por las que deben ser sustituidas dichas fechas.

Artículo 19. Registro de jornada

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria establecida legalmente.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores los registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes legales para su consulta. Para ello se facilitará la consulta a las personas trabajadoras respecto de su propio registro cuando éstas lo consideren necesario, así como a la representación legal de los trabajadores (evitando los datos de identificación personal) dentro de su respectivo ámbito de competencia (empresa o centro de trabajo) cuando existan controversias o diferencias concretas en relación con los registros de alguna persona trabajadora, pudiéndose fijar entre la empresa y la citada representación, a los efectos de racionalizar la consulta, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, plazos periódicos para el ejercicio de este derecho.

La Representación Legales de las personas trabajadoras deberá guardar la oportuna reserva y proteger los datos consultados de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 64 y 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La organización y documentación del registro de jornada se llevará a cabo a través de la negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, mediante decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

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

Aquellas personas trabajadoras que, dada la especial responsabilidad de su trabajo y relación de confianza con la empresa, perciban un complemento de libre disponibilidad horaria establecido de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se considerará que el complemento salarial percibido compensaría en su caso el exceso de jornada que pudiera llevar a efecto en el desarrollo de su trabajo, sin que por ello le exima de registrar diariamente cada jornada.

Lo anterior, es sin perjuicio de las opciones que puedan llevarse a cabo en el seno de la empresa, a fin de adecuar el registro horario a sus particularidades concretas conforme a lo fijado en el párrafo segundo del artículo del 34.9 Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo, pudiéndose consignar las pausas e interrupciones que no se consideren como tiempo de trabajo efectivo en la Empresa.

En el supuesto de las personas trabajadoras puestas a disposición de las empresas usuarias afectadas por el presente Convenio Colectivo, se estará a los procedimientos que establezcan éstas con las Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 20. Jornadas especiales

Se establecen dos modalidades de jornada para la sección de carga y descarga que se detallan a continuación y cuya remuneración se establece, para cada año de vigencia del presente convenio colectivo, en sus tablas salariales:

- a) Jornada de lunes a sábado: con prestación de cinco horas laborables en sábado, con la retribución fijada en las tablas salariales por cada sábado, aun no trabajándose la totalidad de las cinco horas.
- b) Jornada de martes a sábado: entendiéndose que la jornada del sábado no podrá exceder de las 22 horas, y retribución fijada en las tablas salariales por cada sábado.

En ambos casos habrá que estar al límite legal de 40 horas semanales.

Artículo 21. Trabajo en régimen de cuarto turno

Dado el carácter estacional de la actividad de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, y ante las necesidades que se puedan producir tanto organizativas como productivas se trabajará a cuatro, tres, dos o un turno continuo con arreglo a las condiciones que se establezcan mediante pacto de empresa.

En defecto de pacto, las empresas se regirán a todos los efectos por lo previsto en el artículo 21 del Convenio colectivo de bebidas refrescantes de la Comunidad Valenciana 2019-2021 publicado en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* número 8734, de 6 de febrero de 2020 y la corrección de errores publicada en el DOGV número 8822 de 28/05/2020, sobre cuyos valores se aplicará los incrementos pactados en el presente convenio colectivo para cada uno de los años de vigencia.

Artículo 22. 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, exigiere 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 extra salarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

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

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

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

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

Artículo 23. Derecho a la desconexión digital

El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre.

El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

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

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

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

- Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.
- Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.

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

Artículo 24. Permisos, licencias y excedencias

1. Permisos y licencias

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de accidente, enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Tres días caso de fallecimiento y enfermedad grave de familiares de primer grado. Igualmente tres días en caso de fallecimiento de hermanos y hermanas.

Cuando la persona trabajadora no tenga cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiaria de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, ésta tendrá derecho a tres días de permiso retribuido por el nacimiento de un hijo o hija.

Un día por fallecimiento de familiares de tercer grado. Si coincidieran los citados días de permiso en festivo, se ampliaría a un día laborable más, en caso de familiares de primer grado y para el caso de hermanos/as solo en caso de fallecimiento.

Los días de permiso por enfermedad grave de familiares podrán disfrutarse de forma alterna siempre previo acuerdo con el empresario.

Se entiende como enfermedad grave la hospitalización con pernocta a efectos de la ampliación de un día más antes indicada.

Cuando por tales motivos, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo de dos días pasará a ser de cuatro días.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del 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 jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

g) Un día por asuntos propios, acumulable a cualquier otro permiso establecido, que no podrá coincidir ni con puentes ni con el inicio o final del período vacacional.

Solo podrá afectar como máximo a un 10 por ciento de una sección al mismo tiempo, garantizándose en todo caso el proceso productivo, debiendo mediar una semana de antelación de preaviso a la empresa para su disfrute.

h) Hasta doce horas al año, con justificación documental mediante visado del facultativo, 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 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 médico dentista de carácter privado en caso de urgencia acreditada.

La presente regulación se aplicará a los hechos causantes de esta licencia que se hayan producido desde el día de la efectiva aplicación del presente convenio colectivo en la empresa, rigiéndose los hechos causantes de esta licencia que sean anteriores, por lo previsto en el Convenio colectivo de bebidas refrescantes de la Comunidad Valenciana 2019-2021, publicado en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* número 8734, de 6 de febrero de 2020.

Por aplicación de la doctrina sentada por el Tribunal Supremo en Sentencia n° 145/2018 de fecha 13/02/18, cuando el día del hecho causante fuese festivo, o no laborable porque fuera de libranza, el primer día retribuido será el laborable posterior.

2. Excedencias

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

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

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

e) La persona trabajadora excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 25. Reducción de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente,

acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 26. Uniformidad

Al personal de producción y ventas se le entregará cada año dos uniformes compuestos de camisa y pantalón. Asimismo, a los que por características del trabajo sea preciso, se les proveerá cada dos años de una prenda de abrigo y de dos pares de zapatos adecuados al año.

Si se prestase servicio en lugares húmedos, se les entregará igualmente delantales o prendas adecuadas de lona, goma, plástico, etcétera, que les proporcione suficiente protección, y si fuese necesario, zapatos de goma, etcétera.

La empresa, junto con el comité de seguridad y salud, o en su defecto con los delegados de personal, concretará las clases y características de estas prendas, velando en todo momento por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborables y demás normativa aplicable.

El uso de las prendas es obligatorio durante el desempeño del trabajo.

Si por causa del trabajo estas prendas sufren deterioro notable o rotura, la prenda o prendas afectadas serán repuestas, sin ningún cargo, al trabajador/a por parte de la empresa.

La reposición de este vestuario deteriorado o roto será devuelta por la persona trabajadora previa entrega del de reposición.

Las prendas indicadas en el artículo anterior se entregarán a las personas trabajadoras en la primera quincena de mayo las de verano, y en la primera quincena de octubre las de invierno.

Los uniformes deberán devolverse obligatoriamente al cesar en la empresa y cuando un cambio de puesto de trabajo requiriese otro tipo de uniforme.

Artículo 27. Organización del trabajo

La organización de Trabajo es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a las disposiciones legales sobre derechos de información y consulta y competencias de la representación de las personas trabajadoras en la Empresa.

Artículo 28. Clasificación profesional

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo VIII. Se adscriben a este grupo los altos cargos y directivos/as de las empresas.

Grupo VII: responsables. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas personas trabajadoras a los que se les que exija una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada, elegidos o asignados por la empresa y que toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: titulación universitaria de grado superior y/o una dilatada experiencia profesional como directivo.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías: encargado/a general.

Las personas adscritas a este grupo son aquellas que tienen la responsabilidad directa en la gestión de la empresa, tomando decisiones o participando en su elaboración o en la definición de objetivos concretos.

Grupo VI: coordinadores/as. Se incluyen aquellas personas con conocimientos técnicos a nivel universitario de grado medio o con conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, que:

1. Colaboran con la dirección de la empresa en aplicar las normas de trabajo para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la empresa, informando en todo momento a sus inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.
2. Colabora además en la organización del trabajo de otras personas trabajadoras, con mando sobre los mismos y la responsabilidad consiguiente.
3. Igualmente, aquel que bajo las ordenes inmediatas de la dirección, coordina y controla varias secciones desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos con o sin personal a sus órdenes.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías: jefatura de departamento.

Grupo V: mandos intermedios. Son aquellos que:

1. Realizan tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de personas trabajadoras de los oficios industriales.
2. Los que realizan actividades que impliquen la responsabilidad de una sección que puedan ser secundados por un grupo de personas trabajadoras del mismo grupo profesional u otro inferior.
3. El personal gestor de venta que normalmente tienen conocimientos de idiomas extranjeros necesarios para su trabajo diario.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías: jefatura de sección, encargado-a de sección jefatura de grupo, capataz de turno. Las personas adscritas a este grupo son las que bajo las órdenes inmediatas de la dirección coordinan o controlan una sección o una subsección de la empresa ordenando la ejecución de los oportunos trabajos, teniendo a su cargo la preparación o disciplina del personal a su cargo.

Grupo IV: adjunto-a a mandos intermedios. Son aquellos que con categoría de oficial, realizan funciones propias de la categoría, y, asimismo, realizan funciones de apoyo y ayuda al grupo de mandos intermedios y/o mandos superiores.

En el supuesto de que se desarrollen funciones de categoría superior por el tiempo establecido legalmente para consolidar el grupo superior, se adscribirán al grupo correspondiente.

Grupo III: oficiales y administrativos/as. Es quien que con o sin empleados/as a sus órdenes, realiza:

1. Análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
2. Tareas de oficios industriales (electrónica, automatismos, montaje, soldadura, electricidad, mecánica), con capacidad al más alto nivel que permita resolver todos los requisitos de su especialidad con responsabilidad e iniciativa propia.
3. Realiza trabajos de mantenimiento, control de proceso productivo y limpieza de máquinas.
4. Funciones de control y regulación con los procesos de producción que generan transformación del producto.
5. Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.
6. Conducción o conducción con reparto, con el permiso de conducir correspondiente, entendiéndose que puede combinarse la actividad de conducir con el reparto de mercancías.
7. Preparación y operatoria en máquinas industriales que conlleve el autocontrol del producto elaborado. 8. Manipulación de máquinas de envasado.
10. Conducción de máquinas auto-propulsoras de elevación, carga o arrastre.
11. Tareas de ayuda en almacenes que además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenes.
12. Control del transporte y paletización, realizado con elementos mecánicos.
13. Mando directo sobre un conjunto de operarios en trabajos de carga y descarga (manual o con máquinas), incluyendo procesos productivos.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías:

Oficial de primera (producción, mantenimiento, distribución y logística), oficial de primera (administrativos y calidad), oficial de segunda (producción, mantenimiento, distribución y logística), oficial de segunda (administrativos/as y calidad). Las personas adscritas a este grupo son aquellas personas trabajadoras que, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, con gran dominio de su oficio o profesión lo practican y aplican con tal grado de perfección que no solo les permiten llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial conocimiento en los departamentos de producción, mantenimiento, distribución, administración, calidad y logística.

Grupo II: subalternos/as.

Es quien realiza:

1. Actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos.
2. Actividades consistentes en mezclas y preparaciones, según patrones establecidos, de materias primas para elaboración de productos, bien manualmente o por medio de máquinas para cuyo manejo no sea preciso otra información que el conocimiento de instrucciones concretas.
3. Actividades operativas sencillas en acondicionamiento o envasado con regulación y puesta a punto o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos, recuentos de piezas.

4. Tareas en oficios industriales (electrónica, automatismos, instrumentación, montaje, soldadura, electricidad, electrónica, etc.), de trabajadores/as que se inician en la práctica del mismo.
5. Vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales.
6. Labores de embalaje y etiquetado de expediciones.
7. Actividades manuales, envasado, etiquetaje, etcétera.
8. Operaciones elementales de máquinas sencillas entendiéndose por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
9. Carga, transporte, apilamiento y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
10. Tareas elementales de suministro de materiales en el proceso productivo y de alimentación en la cadena de producción.

Funciones de telefonista o recepcionista, pudiéndose incluir tareas administrativas sencillas.

11. Sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa.
12. Realiza operaciones con equipos tales como télex, fax, fotocopidora o similares.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías: ayudante, portero/a o conserje, telefonista, auxiliar administrativo, subalternos. El personal adscrito a este grupo son los que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio, no han alcanzado todavía los conocimientos prácticos o indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un trabajador/a del grupo III, debiendo realizar labores de menor importancia que se les asignen.

Grupo I: iniciación.

En este grupo se incluye todo el personal que auxilia en las distintas secciones realizando el trabajo sin precisión alguna y sin utilización de medios mecánicos.

Se adscriben a este grupo la categoría de: peón.

Artículo 29. Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

Como consecuencia de la movilidad funcional prevista en los apartados 1 y 2, se podrán realizar funciones diferentes pero con la siguiente limitación: el personal de ventas no vendrán obligados a ocupar puestos de trabajo de otras secciones que no sean de Administración, salvo

acuerdo con el empresario y siempre que hayan recibido la formación adecuada para ejercer la prestación laboral.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 30. Funciones de nivel superior

Cuando se realicen funciones de nivel o grupo superior, con distinto salario, se percibirá el salario real del grupo de trabajo que se esté desarrollando.

Se consolidará dicho grupo cuando se presten los servicios en base a los criterios marcados en la ley.

Artículo 31. Vacantes

Las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras de las vacantes existentes y el sistema de promoción profesional.

Artículo 32. Régimen disciplinario

1. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave, y será en todo caso comunicada al comité o delegado/s de personal.
2. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y de las empresas.
3. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a y al comité de empresa o representantes de los trabajadores/as.
5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores/as, si los hubiere.

Artículo 33. Faltas y sanciones

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a 15 minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por tiempo no superior a 10 minutos y siempre que ella no hubiera causado riesgo a la integridad de las personas o

de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros del mismo.
- g) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.
- h) El incumplimiento de las normas relativas a las buenas prácticas en prevención de riesgos laborales, seguridad alimentaria y medio ambiente.

2. Se consideran como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta 30 minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de otro trabajador o trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento no origine daños graves para la seguridad y salud de las personas.
- g) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- h) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- i) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- j) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo.
- n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d y e) del presente artículo.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo en seis ocasiones durante seis meses o en 12 durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mes.
- c) El fraude deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de

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

- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) Las derivadas de los apartados 1.d y 2.f, l) y m) del presente artículo.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- l) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave para la seguridad y salud.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- n) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

4. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

5. Sanciones.

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

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a 14 días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año o despido disciplinario.

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

Artículo 34. Jubilación

En el caso de aquellas personas trabajadoras afectadas por el presente convenio que puedan optar a la jubilación anticipada a los 63 años de edad se estará a lo siguiente:

1. Empresas hasta 15 personas trabajadoras. Si la persona trabajadora se jubila a los 63 años tendrá derecho a una anualidad completa en base al salario percibido realmente en el año natural inmediato anterior a la fecha y año de la jubilación.

La empresa podrá optar entre satisfacer esas cantidades de una sola vez o fraccionarlas en las 12 mensualidades siguientes al mes de la jubilación de la persona trabajadora /a.

2. Empresas de más de 15 personas trabajadoras. Si la persona trabajadora se jubila a los 63 años tendrá derecho al 110 por ciento (110%) de una anualidad completa en base al salario percibido realmente en el año natural inmediato a la fecha y año de jubilación.

Estas empresas podrán optar entre satisfacer esta cantidad en una sola vez o en la forma siguiente:

- Pago del 40 por ciento del importe en la fecha de la jubilación.
- El 20 por ciento a los tres meses de la fecha de la jubilación.
- El 20 por ciento a los seis meses de la fecha de la jubilación.
- El 20 por ciento restante a los nueve meses de la fecha de jubilación

En las empresas de más de 15 personas trabajadoras no tendrán derecho a la compensación económica por jubilación anticipada durante el mismo año, si es más del 5 por ciento de la plantilla de la empresa. En caso de que el número de solicitudes exceda del 5 por ciento de la plantilla de la empresa, esta podrá optar por la compensación a todos ellos o bien por un riguroso orden, hasta que se cubra el tope del 5 por ciento de la plantilla, perdiendo el resto el derecho a la compensación si no espera al año siguiente.

Si la empresa optase por abonar la compensación a todos los que se jubilen, los excedentes del 5 por ciento indicado, percibirán el 90 por ciento del resultado de la aplicación del 110 por ciento mencionado.

3. Todo trabajador/a para tener derecho a esta compensación por jubilación deberá poseer una antigüedad, al menos, de quince (15) años de permanencia en la empresa; la persona trabajadora que reúna este requisito y desee acogerse a la opción de jubilación, deberá comunicarlo por escrito a la dirección de la empresa en que preste servicios, el cual expresará dicho deseo, así como la fecha de cese al servicio de la misma el cual deberá producirse ineludiblemente dentro del mes siguiente al cumplimiento de la edad de 63 años.

Cumplidos todos los requisitos que se exponen en el punto 3, la persona trabajadora que tenga presentado su deseo de jubilación o bien estuviese en el proceso de pago fraccionado, indicados en los puntos 1 y 2, le pudiera ocurrir el fallecimiento, sus preceptores serán los herederos legales del causante. Aplicando esta misma norma para aquellos que habiendo solicitado el derecho a su jubilación no lo hayan podido obtener por ser excedentes del 5 por ciento establecido en la normativa anterior. El personal que tenga derecho a la opción que se indica y no haya hecho uso de la misma, continuando en activo y jubilándose a los 65 años, percibirá de la empresa donde preste servicios, la cantidad de 775,73 euros, por una sola vez, inmediatamente a su cese por jubilación.

Con independencia de lo anterior, si la persona trabajadora reúne el requisito de 15 años de antigüedad en la empresa, se podrá llegar a acuerdos de jubilación anticipada entre los 63 y 65 años, respetándose las siguientes tablas:

- 63 años, el 80 % del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.
- 64 años, el 20 % del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.
- 65 años, 775,73 euros.

Artículo 35. Pérdida de carné de conducir

En el caso de que, como consecuencia de accidente o infracción de circulación o tráfico prestando trabajo para la empresa, se produjera la retirada del carné de conducir por período máximo de seis meses a un operario/a, y cuyo cometido esté condicionado por dicho carné, se estará a lo siguiente:

1. La empresa le empleará en otras tareas laborales, y si es posible, en actividad similar a la que desempeña.
2. Percibirá el salario base, antigüedad si la tuviera, y en cuanto a incentivos, prima a la venta, etcétera, serán los del puesto al que sea acoplado, si existieran, y todo ello, durante un máximo de seis meses.

Artículo 36. Seguridad y salud en el trabajo

Durante el período de gestación y lactancia, las trabajadoras tendrán derecho al cambio del puesto de trabajo cuando este sea peligroso para la salud de la madre y/o el feto. No obstante lo anterior, el empresario previamente deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora.

El cambio se realizará previo informe médico de la Seguridad Social presentado por la gestante, el puesto objeto del cambio será del mismo grupo profesional laboral de la trabajadora afectada y no supondrá reducción alguna en su salario.

Las empresas afectadas por este convenio, conjuntamente con comité de empresa o delegados de personal, elaborarán los programas de prevención en drogodependencias y alcoholismo.

El tiempo de dedicación que derive de estas cuestiones no lo será dentro de la jornada laboral o reducción de la misma.

Las empresas darán información a los representantes de los trabajadores/as, de las estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales en su caso y absentismo trimestralmente.

Artículo 37. Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que es positivo que las empresas dispongan de compromisos voluntarios para la integración equilibrada de los principios relativos a crecimiento económico, protección ambiental y equidad social.

En este ámbito se enmarca la responsabilidad social empresarial entendida como todas aquellas acciones e iniciativas que se den en el ámbito económico, laboral, social o medioambiental, adoptadas voluntariamente por parte de las empresas en el sentido de aquellas que van más allá del mero cumplimiento de las obligaciones previstas en las leyes, el presente Convenio o cualesquiera otros acuerdos o normas.

Las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial que decidan poner en práctica las empresas vendrán guiadas por la transparencia como requisito de su credibilidad y por la consideración de toda su cadena de valor.

Artículo 38. Comisión paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del artículo 85 del texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio, una comisión paritaria con las funciones que se indica a continuación:

- La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.
- Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por cinco representantes de las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de las asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario.

Remitida una consulta a la comisión paritaria, esta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días desde la recepción de la consulta, debiendo resolver sobre la misma en el plazo de otros 15 días como máximo desde la primera reunión.

Las decisiones de dicha comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75 por ciento de sus miembros.

Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la referida comisión, estos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

La comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos.
- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones.
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional.
- Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este convenio colectivo cualquiera de las partes con legitimación en ese ámbito, exprese su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la comisión paritaria del convenio colectivo.
- b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.
- c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho solo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.
- d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

En caso de existir discrepancias, la comisión paritaria las someterá al arbitraje o mecanismos recogidos en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV nº 8166 de 09.11.2017) o norma que lo sustituya. De no alcanzarse acuerdo o no dictarse laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La comisión paritaria fija su domicilio en Valencia, calle de Hernán Cortés, 4, sede de FEDACOVA, con correo electrónico laboral@fedacova.org

Artículo 39. Órganos de representación sindical

El personal ejercerá el derecho básico de participación en la empresa, en los casos y en la forma que se establecen, a través de sus órganos de representación regulados en el presente capítulo.

En cuanto a los comités de empresa y delegados de personal, se estará respecto a sus funciones, atribuciones, facultades y garantías, a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto a la acumulación de horas mensuales retribuidas reconocidas a los miembros del comité de empresa o delegados de personal, se podrá efectuar, previa cesión voluntaria de otros representantes sindicales en uno o varios de ellos dentro de cada mes natural.

Artículo 40. Secciones sindicales de empresa

En las empresas con centros de trabajo, se podrá constituir una sección sindical que servirá de cauce de comunicación e interlocución entre sus componentes y la dirección, sin perjuicio de las funciones, facultades y atribuciones de los miembros del comité o delegados de personal, y que tendrá encomendada las tareas que se detallan a continuación:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados en el mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre la central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrá asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad e higiene y comités paritarios de interpretación, con voz pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y convenio colectivo, a los miembros del comité de empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

En materia de reestructuraciones de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as, cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo general, y sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores/as.

La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Las empresas, a petición de los representantes sindicales o delegados de personal, procederán a descontar de los salarios las cuotas sindicales de sus afiliados, previa autorización escrita de los mismos, la cual podrá ser revocada en cualquier momento por el interesado; el delegado entregará los recibos o cupones a la empresa, y esta deducirá el importe a las personas trabajadoras y entregará la suma total de lo recaudado al referido delegado, con los que quedará liberada toda ulterior responsabilidad al respecto.

7. El delegado sindical podrá, previo conocimiento de la dirección, difundir y publicar en el seno de la empresa y en el tablón de anuncios, en el cual se reservará espacio suficiente, las notas, comunicaciones y convocatorias de interés sindical para sus afiliados.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto a procedimiento se refieren, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En cada sección sindical podrá designarse un delegado sindical, que, necesariamente, será trabajador/a en activo de la plantilla y preferentemente miembro del comité de empresa, efectuándolo cada central o sindicato conforme a sus estatutos.

10. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

11. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Empresa, incluyendo el crédito horario.

Artículo 41. Excedencias por cargo sindical

Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona trabajadora en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial o a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores/as, los afectados por el término de su excedencia, cubrirá la primera vacante que

de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Artículo 42. Participación en las negociaciones de convenios colectivos

A los delegados/as sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales sindicales y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores/as en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 43. Autorización cobro cuota sindical

En las empresas que no tengan constituida sección sindical, se autorizará por la central sindical o sindicato a un afiliado suyo que sea trabajador/a de la plantilla, para que puedan proceder al cobro de las mencionadas cuotas, siempre que no altere la marcha de la producción.

Artículo 44. Cursos formación sindicatos

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité, delegados del personal y delegados sindicales, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 45. Formación profesional

El personal tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 46. Condiciones más beneficiosas

Debido al carácter de mínimas que tienen las disposiciones de este convenio, se respetarán las condiciones más beneficiosas que consideradas en su conjunto y en cómputo anual disfrute el personal a la publicación del mismo.

Artículo 47. Inaplicación del convenio colectivo

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente convenio colectivo será el siguiente:

1. La empresa que decida iniciar la inaplicación del presente convenio deberá comunicar a la comisión paritaria del presente convenio la apertura del procedimiento, al tiempo de iniciar el periodo de consultas, remitiendo la documentación económica pertinente y la justificación económica de la medida que propone, siempre dirigida al mantenimiento del empleo.

En la propuesta de inaplicación deberán figurar claramente las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que serán revisables anualmente, salvo pacto en contrario, y tendrán como máximo la duración del presente convenio colectivo.

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a 15 días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los

trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

También las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo, cuando estas tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en las mismas.

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

El empresario podrá atribuir su representación a la organización empresarial en la que estuviere integrada.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

4. Tras el periodo de consultas el acuerdo deberá remitirse a la comisión paritaria del convenio colectivo dentro de los siete días siguientes a su consecución, con la relación expresa de las nuevas condiciones de trabajo a aplicar en la empresa.

5. Si no existe acuerdo, tras la realización del periodo de consultas, se deberá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día del requerimiento. Si existe acuerdo de la comisión paritaria todas las partes negociadoras estarán sometidas al mismo.

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV nº 8166 de 09.11.2017) o norma que lo sustituya. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La comisión paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

Artículo 48. 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 los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. De acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en las empresas afectadas por la normas citadas, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Real

Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o norma que lo sustituya.

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

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

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

- a) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- b) Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- c) En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.
- d) En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.
- e) El nomenclátor de las distintas figuras profesionales se realizará en un lenguaje no sexista y las actividades de prevención integrarán la perspectiva de género con arreglo a las recomendaciones técnicas del Servicio de prevención correspondiente.
- f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o 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 49. Acoso laboral, moral o sexual

1. Se entiende por acoso moral, toda conducta, práctica o comportamiento realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o

indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora /a, al que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional, profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo.

2. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados, de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga conocimiento de las mismas, incluidas aquellas de carácter sancionador. Es voluntad de la empresa, establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

- No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o dignidad personal de ningún trabajador/a.
- No se actuará de forma individual ni colectiva, contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado/a, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc...
- No se manipulará de forma individual ni colectiva, la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado/a para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación, tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada), como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones relacionadas con el trabajo o entorno laboral, ignorando su presencia, etc.).
- No se permitirán situaciones de iniquidad, mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.
- Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

3. Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias, administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso o por los representantes legales de los trabajadores/as, ante un representante de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse estos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularan las medidas oportunas al efecto. Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato del comité de seguridad y salud o delegados de prevención, siempre que así lo solicite la persona afectada o los representantes legales de los trabajadores/as. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

4. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5. La persona que haya formulado la denuncia, tendrá la facultad de elegir a la persona que le representará durante toda la investigación.

6. La comisión de investigación estará compuesta por la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras de forma paritaria, determinándose en el seno del centro de trabajo el número de la comisión

A ella se le sumará la persona que la afectada haya elegido para representarla quien actuará como mero representante sin voz ni voto.

7. La dirección de la empresa, si existen indicios racionales ciertos, de forma cautelar aislará y protegerá a la persona denunciante de la persona o personas denunciadas.

8. En caso de no existir representación legal de los trabajadores/as, la persona denunciante podrá poner en conocimiento de la comisión paritaria del convenio los hechos. La comisión paritaria, tendrá la obligación de crear una comisión de investigación que ponga en marcha el protocolo de actuación.

9. Finalizada la investigación, la comisión en cada uno de los casos emitirá un informe que se entregará a la persona denunciante y a la denunciada, para que si así lo creen conveniente, puedan seguir los cauces legales que les otorga la ley.

No obstante lo anterior, en aquellas empresas que exista un protocolo de actuación respecto del acoso laboral, moral o sexual, se estará en primer lugar a lo dispuesto en dicho protocolo, si se acordó con la representación social de los trabajadores/as, y con carácter subsidiario se aplicará el aquí establecido.

Artículo 50. Contrato de relevo. Jubilación parcial

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, las personas que reúnan los requisitos podrán solicitar su acceso a la jubilación parcial.

Las empresas aceptarán dicha solicitud y las personas que soliciten su acceso a la jubilación parcial lo realizarán con una antelación mínima de doce meses a la fecha efectiva de transformación del contrato y acceso a la pensión. No obstante, mediante mutuo acuerdo entre empresa y la persona jubilada, podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de esta última en una determinada época del año.

Por razones organizativas esta acumulación de la jornada por periodos anuales podrá realizarse en la época de mayor productividad o de vacaciones.

Cuando dicho acuerdo no modifique el horario habitual que el jubilado o jubilada parcial venía realizando anteriormente a la solicitud de la jubilación no supondrá una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Los contratos de relevo se convertirán en indefinidos y a jornada completa, como máximo, a los dos años desde su fecha de inicio. Asimismo, las empresas podrán beneficiarse de las bonificaciones por conversión del relevista a fijo.

La persona trabajadora interesada deberá solicitarlo necesariamente con una antelación de 12 meses.

El número de solicitudes de jubilación parcial mediante contrato de relevo no podrá superar el 1% de la plantilla fija por año. El exceso de solicitudes sobre el 1% se gestionaría al año siguiente por el orden de solicitud y ateniéndose a dicho límite del 1%.

Artículo 51. Seguro colectivo

Todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de muerte por accidente, laboral, accidente no laboral o accidente de tráfico "in itinere", a favor de todos y cada uno de las y los trabajadores por el capital que a continuación se indicará en cualquiera de las contingencias.

- Indemnización por muerte accidente laboral: 15.000€
- Indemnización por muerte accidente no laboral: 20.000€
- Indemnización por muerte accidente de tráfico: 30.000€

El seguro deberá suscribirse del siguiente modo:

- Las empresas se obligan por su parte a contratar, con fecha de efectos iniciales del presente compromiso, prorrogado en los sucesivos convenios, la póliza de seguros, a favor de su personal, que garantice con total exactitud la totalidad de contingencias, condiciones y capitales ya señalados.
- Por otra parte, la no inclusión de las personas trabajadoras en la póliza correspondiente, determinará que recaigan sobre la empresa las garantías de las contingencias si llegaran a producirse.
- Por excepción no existirá obligación de asegurar a aquel personal que por su situación médica sean rechazados por la compañía aseguradora.
- Tampoco existirá obligación de asegurar al personal que a la entrada en vigor de la póliza se encuentren en situación de incapacidad temporal, hasta en tanto no obtengan el alta médica.
- Las garantías referidas, siempre que la persona trabajadora siga en activo en la empresa, la misma mantendrá su alta en el seguro, para la cobertura del riesgo de muerte por accidente en los términos expuestos anteriormente, hasta alcanzar la edad de 70 años, en que cesará a todos los efectos la obligación de asegurar.
- Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses para la contratación de las pólizas de seguros desde la publicación del presente convenio.

Artículo 52. Contrato fijo-discontinuo

1.- Las empresas podrán formalizar contratos por tiempo indefinido fijo-discontinuo para los supuestos previstos en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes reconocen que en el sector existen necesidades productivas y organizativas que justifican el recurso a la modalidad de contratación del personal fijo-discontinuo para la realización de los trabajos que se encuentran vinculados a las actividades propias de la temporada o campaña tradicional en el sector de aguas minerales y cuya duración se encuentra comprendida con carácter general entre el 1 de marzo y el 31 de octubre de cada año.

2.- Las empresas determinarán la fecha de inicio y terminación de la campaña de cada año en atención a la previsión de necesidades productivas, así como a razones climatológicas.

3.- Las empresas elaborarán anualmente un censo del personal fijo-discontinuo en el que figurarán la fecha de antigüedad; el puesto de trabajo y el grupo profesional; el centro de trabajo, el departamento, área y/o sección de pertenencia, así como el número de días trabajados a la fecha de publicación del censo. Las empresas podrán realizar contratos a tiempo parcial para el personal fijo discontinuo.

La extinción del contrato de trabajo del personal fijo-discontinuo por cualquier causa prevista en el Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio colectivo determinará que dicha persona trabajadora cause baja igualmente del censo del personal fijo-discontinuo.

4.- 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 únicamente podrá producirse entre el personal fijo-discontinuo que forme parte del censo.

B) 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.

C) 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 del trabajador, las exigencias técnicas del puesto de trabajo a cubrir y las necesidades productivas y organizativas del centro de trabajo, departamento y/o sección.

D) El llamamiento del personal fijo discontinuo se hará con una antelación, al menos, de 5 días naturales a la fecha prevista para la incorporación al trabajo, salvo que no sea posible por razones productivas o climatológicas.

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. 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.

5.- La empresa trasladará a la representación legal de los trabajadores, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

6.- Los trabajadores fijos-discontinuos no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley y en el convenio colectivo.

Los trabajadores fijos-discontinuos tienen derecho a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia. Dentro de estas últimas condiciones, se incluyen las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo por cualquier causa del personal fijo-discontinuo que, en todo caso, se calcularán atendiendo exclusivamente al tiempo de servicios efectivamente prestados.

Disposición Adicional Primera, sobre abono de atrasos

Los atrasos derivados del presente convenio colectivo deberán abonarse con carácter general en el plazo de los dos meses siguientes a su publicación. No obstante, las empresas que sean conecedoras del acuerdo a través de las secciones de los sindicatos firmantes del mismo, podrán acordar con las mismas la anticipación de los importes derivados de los incrementos pactados.

Disposición Adicional Segunda, sobre antigüedad consolidada

El concepto de antigüedad, quedó suprimido dentro del convenio a partir del 1 de enero de 2005, si bien deberán respetarse los derechos adquiridos por las personas trabajadoras fijos estableciéndose la siguiente fórmula:

Al personal que tenga adquiridos derechos por el concepto de antigüedad y que perciba por este concepto retribuciones, se le situará el importe percibido hasta la fecha, en virtud de los bienios o trienios transcurridos, en una casilla de la hoja de salarios creada al efecto bajo la denominación de antigüedad consolidada, sin que pueda en adelante incrementarse por bienios o trienios por el transcurso del tiempo, ni la retribución establecida por dicho concepto en el convenio, excepción hecha de aquellos que tengan un tramo en adquisición, a los que vencido este se les incrementará con arreglo a lo establecido en el convenio anterior y sin que en adelante pueda incrementárseles dicho concepto con arreglo a la referida fórmula.

La cantidad reflejada en la casilla de antigüedad consolidada de la hoja de salarios se verá anualmente incrementada en el mismo porcentaje que se incrementen los demás conceptos retributivos del convenio.

El personal incorporado a las empresas a partir de 1 de enero de 2005 no tendrá derecho a percibir cantidad alguna por el concepto de antigüedad, ni por tanto acumularán bienios ni trienios ni ninguna otra fórmula por dicho concepto.

Adicional Tercera

El personal adscrito a un grupo profesional viniera percibiendo en el momento de la firma del presente convenio, cantidades mediante pluses, complementos o cualquier otro concepto, cuyo pago se derive de la realización específica del trabajo descrito para dicho grupo, las cantidades que perciban serán compensables y absorbibles.

Adicional Cuarta

Los trabajadores quieren hacer constar la voluntad de mantenimiento de los puestos de trabajo en el tiempo, evitando en la medida de lo posible la amortización de puestos de trabajo.

Adicional Final

Los complementos de carácter personal que se perciban por las personas trabajadoras y que no sean derivados de la percepción, con anterioridad a la aplicación del presente convenio, de un importe superior al fijado en este convenio, no serán absorbibles ni compensables y sufrirán un incremento que se fije para cada convenio.

Resumen sobre retribuciones 2022, 2023 y 2024

Año 2022 - Valores en Euros Incremento: 3,50 %		S. Base día/mes	Pagas extras	Paga vacaciones	Total año 2022
GRUPO I	Diario	37,04	1.111,50	703,94	17.561,63
GRUPO II	Diario	38,25	1.147,55	726,82	18.131,71
GRUPO II	Mensual	1.159,81	1.159,81	734,55	18.131,72
GRUPO III	Diario	40,63	1.218,99	772,14	19.261,00
GRUPO III	Mensual	1.232,03	1.232,03	780,30	19.261,01
GRUPO IV	Diario	40,98	1.228,90	778,30	19.417,02
GRUPO IV	Mensual	1.242,03	1.242,03	786,61	19.417,03
GRUPO V	Mensual	1.323,83	1.323,83	838,41	20.695,64
GRUPO VI	Mensual	1.330,35	1.330,35	842,55	20.797,91
GRUPO VII	Mensual	1.435,90	1.435,90	909,40	22.447,75
GRUPO VIII	Mensual	1.443,09	1.443,09	913,96	22.560,34

Año 2023 - Valores en Euros Incremento: 2,50 %		S. Base día/mes	Pagas extras	Paga vacaciones	Total año 2023
GRUPO I	Diario	37,97	1.139,29	721,54	18.000,67
GRUPO II	Diario	39,21	1.176,24	744,99	18.585,00
GRUPO II	Mensual	1.188,81	1.188,81	752,91	18.585,01

GRUPO III	Diario	41,65	1.249,46	791,44	19.742,53
GRUPO III	Mensual	1.262,83	1.262,83	799,81	19.742,54
GRUPO IV	Diario	42,00	1.259,62	797,76	19.902,45
GRUPO IV	Mensual	1.273,08	1.273,08	806,28	19.902,46
GRUPO V	Mensual	1.356,93	1.356,93	859,37	21.213,03
GRUPO VI	Mensual	1.363,61	1.363,61	863,61	21.317,86
GRUPO VII	Mensual	1.471,80	1.471,80	932,14	23.008,94
GRUPO VIII	Mensual	1.479,17	1.479,17	936,81	23.124,35

Año 2024 - Valores en Euros Incremento: 2,00 %		S. Base día/mes	Pagas extras	Paga vacaciones	Total año 2024
GRUPO I	Diario	38,73	1.162,08	735,97	18.360,68
GRUPO II	Diario	39,99	1.199,76	759,89	18.956,70
GRUPO II	Mensual	1.212,59	1.212,59	767,97	18.956,71
GRUPO III	Diario	42,48	1.274,45	807,27	20.137,38
GRUPO III	Mensual	1.288,09	1.288,09	815,81	20.137,39
GRUPO IV	Diario	42,84	1.284,81	813,72	20.300,50
GRUPO IV	Mensual	1.298,54	1.298,54	822,41	20.300,51
GRUPO V	Mensual	1.384,07	1.384,07	876,56	21.637,29
GRUPO VI	Mensual	1.390,88	1.390,88	880,88	21.744,22
GRUPO VII	Mensual	1.501,24	1.501,24	950,78	23.469,12
GRUPO VIII	Mensual	1.508,75	1.508,75	955,55	23.586,84

<i>Otros conceptos retributivos</i>	<i>Valores en Euros</i>		
	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Prima venta (artículo 12 del Convenio)			
Servicio directo por caja	0,2000	0,2000	0,2000
Servicio a distribuidores por caja	0,0800	0,0800	0,0800
Dietas (artículo 10 del Convenio)	Año 2022	Año 2023	Año 2024
a) Dieta completa	48,2612	49,4677	50,4571
b) Media dieta	18,3398	18,7983	19,1743
Jornadas especiales (art. 20 del Convenio)	Año 2022	Año 2023	Año 2024
a) Jornada de lunes a sábado	47,6141	48,8045	49,7806
b) Jornada martes a sábado	43,3004	44,3829	45,2706

SUMANT FORCES FENT FUTUR



UGT-FICA PAÍS VALENCIÀ SEDE CENTRAL
Arquitecto Mora, 7, 4º piso · 46010 Valencia
Tel. 96 388 41 10 · fica@pv.ugt.org · www.ugt-fica.org