

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Spain Main Work, S.L. (Código: 46100782012016).

ANUNCIO

Resolución de fecha 22 de febrero de 2016, de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Spain Main Work, S.L.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo arriba citado, suscrito el 28 de diciembre de 2015 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por los delegados de personal, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio; Decreto 7/2015, de 29 de junio, del presidente de la Generalitat, por el que determina las consellerias en que se organiza la administración de la Generalitat, y el artículo 22.5 del

Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora y depósito del texto del convenio.

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

Valencia, a 22 de febrero de 2016.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores que desarrollan su actividad profesional en la mercantil SPAIN MAIN WORK, S.L., dedicada a las siguientes actividades y servicios: instalación y venta de parquets, realización de encuestas, prestación de servicios de catering, organización de ferias, congresos y eventos, de reparto de mensajería, logística para empresas de almacenamiento, distribución, reposición, manipulación, empaquetado, clasificación, etiquetado y traslado interno de bultos, limpieza de instalaciones, de promociones comerciales y publicitarias, de control de accesos, de jardinería, de lectura de contadores, servicios de mudanzas y, en general, y toda clase de servicios relacionados con los anteriormente descritos, con independencia de que algunas de las actividades puedan estar reguladas por convenio colectivo de su sector.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en todo los servicios que gestione la empresa Spain Main Work, S.L. en la provincia de Valencia.

Artículo 3. Ámbito temporal, denuncia y derecho aplicable.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero del año 2016 y hasta el 31 de diciembre del año 2018. Una vez llegado a su término, se prorrogará tácitamente por periodos anuales si ninguna de la partes lo denunciara por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales antes del vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

En lo no previsto en este Convenio colectivo, será de aplicación lo establecido en los siguientes convenios, dependiendo de la actividad a realizar:

- Convenio colectivo de transporte de mercancías
- Convenio colectivo de limpieza y edificios locales
- Convenio mensajería - Convenio de carpintería taller.
- Convenio de Transitarios.

Y en lo previsto, ni en ese convenio ni en los indicados anteriormente será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo.

Artículo 4. Contratos de trabajo.

Se establece un periodo de prueba de 6 meses para los técnicos titulados y de 2 meses para el resto de trabajadores. No obstante lo anterior, el periodo de prueba no podrá superar el 50% de la duración del contrato. La situación de Incapacidad Temporal no interrumpe el cómputo del periodo de prueba, por lo que el contrato podrá ser rescindido por dicho motivo constante la contingencia de baja.

Baja Voluntaria. Por su parte, el trabajador que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con 60 días de antelación el Grupo profesional I, 45 días el Grupo Profesional II, 30 días el Grupo Profesional III y 15 días naturales de antelación los grupos IV y V, con

independencia de la duración y modalidad contractual.

La falta de preaviso conllevará el descuento en el finiquito de la retribución total correspondiente a tantos días naturales cuantos de ausencia para el cumplimiento del plazo de preaviso se hayan omitido.

Contratos Formativos. Cuando el contrato se celebrara en prácticas la retribución en el primer año no podrá ser inferior al 75% de la fijada para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Durante el segundo año no podrá ser inferior al 90%.

En los casos de contrato para la formación la retribución no será inferior al 85% de lo que se percibiría de estar contratado en proporción a la jornada de efectivo trabajo que se realiza y, con el límite mínimo, del salario mínimo interprofesional, también en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se considera contrato por obra o servicio determinado aquel que aun afectando a la actividad normal de la empresa, se realice para atender a una contrata o servicio subcontratado, ya sea en su totalidad o parcialmente. Este tipo de contrato quedará resuelto cuando finalice la contrata o servicio subcontratado. En el caso de extinción paulatina de los trabajos se podrán igualmente ir produciendo progresivamente la extinción de los contratos de trabajo.

La duración de los contratos de trabajo de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos tendrán la duración que establezca el convenio colectivo supletorio a este dependiendo de la actividad a realizar.

Artículo 5. Categorías Profesionales.

La presente clasificación se ha efectuado en función de la profesión u oficio que se desempeña, a la formación del trabajador necesaria para su realización, a la dificultad de las tareas, al grado de autonomía en su desarrollo y a la responsabilidad que conlleve.

Grupo Profesional I.

Adjunto a Dirección. Nombrado directamente por los administradores se encargará de la planificación completa de la empresa en sus áreas administrativa, financiera, recursos humanos, relaciones públicas, etc, cuya formación será de Titulación superior o demostrada experiencia en el sector.

Grupo Profesional II.

En este grupo se encuadran los Jefes Administrativos y Encargados de Sección por lo que, con plena autonomía en sus funciones dirigen los departamentos a su cargo, siendo responsables de los mismos. Se exige formación de Grado Superior o demostrada valía y experiencia en el desempeño de sus cargos.

Grupo Profesional III.

Los operarios realizan trabajos con hábito e iniciativa, con la supervisión del encargado de sección. Sus estudios son de F.P. Superior o bachillerato más experiencia profesional, o de mecánica en el caso de los conductores.

En este Grupo se encuadran los Oficiales 1ª Administrativos, Oficiales 1ª de Oficio, Montadores de Pladur, Capataces, Conductor Mecánico, Analista Informático.

Grupo Profesional IV.

Los trabajadores realizan tareas con grado de supervisión, pero con cierta autonomía, y dependen

de encargados de sección y jefes administrativos o de los trabajadores del Grupo III. Su formación es de formación profesional grado I o bachiller.

Oficiales 2ª Administrativos, Auxiliares administrativos, Guías y Azafatas con idioma, Monitores, Oficiales de 2ª de Oficio, Conductores, Carretileros con máquinas eléctricas, Peón especializado y Mozo encargado de Grupo en collas de 5 o más mozos o 5 o más peones y maquinistas, promotores comerciales.

Grupo Profesional V.

Los trabajadores realizan tareas que requieren fundamentalmente con esfuerzo físico y/o cumplimiento de instrucciones jerárquicas, con un grado de formación de estudios básicos.

Se encuadran en este grupo los mozos, peones, carretileros con máquinas manuales, auxiliares administrativos, telefonistas, guardas, recepcionistas, reponedores, tramitadores, controlador de accesos y porteros, clasificadores, camareros, repartidores, azafatas, aspirantes de oficio.

Artículo 6. Lugar y tiempo de trabajo.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la actividad, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa que procederá a la distribución de su personal de manera racional y adecuada a los fines productivos, siendo facultad de la empresa la movilidad del personal y reasignación de puestos de trabajo en función de las necesidades de la empresa y contrataciones efectuadas siendo de obligado cumplimiento para el trabajador los cambios así ordenados.

La jornada anual de trabajo efectivo es la indicada para cada convenio que sea de aplicación para la actividad a realizar.

Se podrá acordar en contrato o pacto individual la distribución irregular de la jornada. En este sentido la superación de horas a la inicialmente prevista, se compensarán mediante descanso en igual proporción, dentro de los dos meses siguientes a su realización. En cualquier caso existirá obligación por parte del trabajador de finalizar el servicio aunque ello suponga la realización de mayor jornada a la planificada. En caso contrario se considerará abandono injustificado de puesto.

En igual sentido y por necesidades del servicio, podrán acumularse los días de descanso semanales hasta en 2 semanas, disfrutando 3 de descanso consecutivo y acumulando el medio día de descanso para disfrutarlos juntos en las 4 semanas siguientes.

Artículo 7. Vacaciones y permisos retribuidos.

Las vacaciones, que serán de 30 días naturales, se devengarán en cada año natural, debiendo disfrutarse dentro del mismo.

La empresa podrá fraccionar su disfrute en 2 periodos o de 21 y 9 días o de 15 y 15 días, esto sólo sería posible si el fraccionamiento se produce de común acuerdo con el trabajador, pues no cabe un fraccionamiento unilateral por parte de la empresa, y siempre que se cumpla el requisito de que el trabajador conocerá las fechas de su disfrute con, al menos dos meses de antelación al comienzo de las mismas, de acuerdo con lo estipulado en el art. 38.2 del TRLET.

Durante el período de vacaciones el trabajador tendrá derecho a percibir el salario base y los pluses voluntarios que pudiera tener reconocidos.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el

artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Respecto a los permisos remunerados será de aplicación estricta el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores y lo dispuesto en los convenios colectivos dependiendo de la actividad a realizar.

Artículo 8. Estructura retributiva Salario Base.

Es la retribución fijada por unidad de tiempo en función de su grupo profesional y se establece en la tabla anexa.

Pagas Extras. Se establecen dos pagas extraordinarias de salario base, que podrán prorratearse en la nómina junto a la mensualidad ordinaria.

Paga Extra de Verano: Se abonará el día 24 de Junio y se devengará del 1 de Julio del año anterior al 30 Junio.

Paga Extra de Navidad: Se abonará el 24 de Diciembre y se devengará desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre.

Plus de nocturnidad. El trabajador que realice en período nocturno, entre las diez de la noche y las seis de la mañana, una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo mensual, percibirá una retribución

específica que será del 10% sobre el salario base día calculado con la fórmula siguiente: $s.b. \times 14 : 12$.

Plus de disponibilidad 24 horas. El trabajador que cobra este plus permanece localizable y dispuesto para cubrir cualquier necesidad del servicio durante las 24 horas del día. Su retribución será de un 10% sobre el salario base de su grupo profesional.

Plus de trabajo en domingos y festivos. El trabajador percibirá una retribución específica que será del 10% sobre el salario base día calculado con la fórmula siguiente: $s.b. \times 14 : 30$.

Plus de asistencia y productividad. Siendo conscientes las partes de que SPAIN MAIN WORK es una empresa de servicios, y la existencia de la gran competencia existente en el mercado actual, es una necesidad mejorar el sistema productivo mediante el establecimiento y evolución de procedimientos que permitan el incremento de la productividad, redundando en la mejora de los servicios prestados por la empresa y para ello se crea en el presente convenio el siguiente plus, que no tiene carácter consolidable, y que se vinculan al cumplimiento de los objetivos por las realización de los trabajos.

Este plus se establece en una cantidad variable por la prestación efectiva de servicios y su productividad, cotizable a todos los efectos en la Seguridad Social. Este plus será idéntico para todas las categorías profesionales a excepción de las de administración que no lo percibirá.

La cantidad a percibir por el mismo está sometida a la prestación efectiva de trabajo y a su rentabilidad, por lo que quedará proporcionalmente reducida según los tiempos en que el trabajador no este prestando efectivamente trabajos para los clientes de la empresa. Su cuantía máxima para todo el año 2016 será la reflejada en la Tabla salarial adjunta como anexo n.º I. Este plus se abonará mensualmente

tomando como referencia la prestación de servicios del mes anterior.

Plus de Puesto de Trabajo. Mediante este plus se retribuirán las especiales características de determinados trabajos, cuando así se acuerde por pacto individual o colectivo, incentivando la realización del trabajo en menos tiempo del marcado con la misma exigencia de calidad. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando desaparezcan las especiales y específicas condiciones que dieron lugar a su devengo o cuando el trabajador deje el puesto de trabajo que lo lleva asociado. Su cuantía será fijada y revisada por pacto individual o colectivo.

Horas extraordinarias. Se considerarán como horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada máxima de 1800 horas. La empresa podrá, en cada momento, optar entre su abono o su compensación por descanso.

Cuando se opte por la retribución se hará con el siguiente cálculo: $s.b. \times 14 \text{ pagas} : 1800$.

Plus extrasalarial de transporte. Se establece la cantidad de 93,00 Euros mensuales a todos los trabajadores por el desplazamiento de casa al trabajo y del trabajo a su domicilio.

Dietas y kilometraje. El importe de las dietas será de 8,50 Euros la media dieta y de 21 euros la dieta completa. Por su parte se abonará el kilómetro realizado con ocasión del trabajo con vehículo propio a razón de 0,20 Euros.

Ni el percibo de dieta ni la asignación de coche de empresa, por muy duradera que pueda ser en el tiempo se considerará consolidable ni condición más beneficiosa.

Artículo 9. Revisiones anuales de las tablas del convenio.

En los años 2017 y 2018 se procederá a una revisión económica automática en las tablas e importes del presente convenio en igual porcentaje al Índice de Precios al Consumo publicado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya del año anterior.

Artículo 10. Seguridad y salud en el trabajo.

Empresa y Trabajadores de la empresa consideran esencial el cumplimiento de la normativa de seguridad y la salud de los trabajadores con el fin de preservar la integridad física de los operarios, por lo que se obligan a la estricta observancia de las la Ley Prevención de Riesgos Laborales, su reglamento y normativa específica de cada actividad en cuestión de la empresa cliente para la que realice el servicio.

Artículo 11. Jubilación.

Los trabajadores que se jubilen con diez o más años de permanencia en la empresa percibirán junto con su liquidación, una mensualidad de salario base.

Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.

Artículo 12. Régimen disciplinario.

Las infracciones cometidas por cualquier trabajador serán susceptibles de clasificación, atendiendo a las circunstancias que concurran, así como a su trascendencia e importancia, en leves, graves y muy graves.

Esta ordenación y enumeración de faltas en leves, graves y muy graves tendrán un carácter meramente enunciativo.

Faltas leves.

Tendrán la consideración de leves las siguientes:

- a) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo respecto al horario de entrada, de una a tres, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, durante un periodo de un mes, siempre y cuando de estos retrasos no se deriven, por la especial función del trabajador o de la labor que realice, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso la falta será tipificada como grave.
- b) Las ocasionadas con motivo de error, descuido o falta de diligencia injustificable que causen perjuicio a la actividad de la empresa o en la conservación del material de la misma.
- c) No expedir en el momento oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, salvo prueba de la imposibilidad de haberlo efectuado en el momento requerido.
- d) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio o de la residencia habitual.
- e) Falta de aseo y limpieza personal.

Faltas graves.

Serán susceptibles de ser calificadas como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días siempre que fueren injustificadas.
- b) No comunicar, o hacerlo en un momento posterior al debido, cualquier cambio experimentado en el ámbito familiar que puedan afectar a la Seguridad Social.
- c) Faltar al puesto de trabajo, sin causa justificada, uno o dos días en un periodo de treinta. A partir de tres días es falta muy grave.

- d) La embriaguez ocasional.
- e) Cualquier tipo de distracción, juego o entretenimiento que pueda suponer un menoscabo del rendimiento habitual en la empresa.
- f) Desobediencia a los superiores en cualquier acto de servicio. Si implicase perjuicio para la empresa o supusiera quebranto de la debida disciplina, podrá ser considerada como muy grave.
- g) Los actos que sean objeto o que deriven en falta de respeto a los propios compañeros de la empresa, así como la falta de consideración al público. Si implicase perjuicio para la empresa o supusiera quebranto de la debida disciplina, podrá ser considerada como muy grave.
- h) Las discusiones o diatribas entabladas entre los compañeros de trabajo que sean susceptibles de desestabilizar el normal funcionamiento de la empresa. Si implicase perjuicio para la empresa o supusiera quebranto de la debida disciplina, podrá ser considerada como muy grave.
- i) La negligencia en la ejecución del trabajo que derive en el anormal funcionamiento de la empresa o implique una reducción de la producción. Si tuviera carácter manifiesto, malicioso e intencionado tendrá la consideración de muy grave.
- j) La imprudencia en acto de servicio. Podrá tener la calificación de grave cuando tal imprudencia sea susceptible de generar un riesgo de accidente para el propio trabajador o cualquiera de sus compañeros. También tendrá la calificación de muy grave la imprudencia o el descuido que implique una avería grave en las instalaciones del centro de trabajo.
- k) La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme o llevando consigo cualquier elemento distintivo de la empresa.

- l) La reincidencia en más de cinco faltas leves dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación escrita.

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

- a) Tres o más faltas de asistencia en un periodo de 30 días, o más de cinco faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses o diez durante un año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, en especial todas aquellas actividades realizadas sin el consentimiento de la empresa y por cuenta propia que tengan como objeto el mismo que el de la empresa.
- c) Cualquier tipo de robo, hurto o malversación de fondos, tanto a la empresa, como a compañeros de trabajo y personal que se encuentren dentro de las dependencias de la empresa o que haya tenido motivo durante acto de servicio, independientemente del lugar en el que se cometa.
- d) La embriaguez habitual o el uso de sustancias tóxicas o psicotrópicas.
- e) La falta de aseo y limpieza personal cuando haya adquirido el carácter de habitual y continuada.
- f) Difundir o revelar documentos o elementos privados que supongan una violación manifiesta del secreto empresarial.
- g) Los malos tratos de obra o palabra, así como el abuso de autoridad o la falta de respeto grave a los superiores o a sus familiares. También se incluirán los compañeros y subordinados.
- h) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia grave.
- i) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del ejercicio del trabajo.
- j) El abandono del puesto de trabajo cuando se ocupe un puesto de responsabilidad y repercuta en un perjuicio grave para la empresa.

k) Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo o utilizar medios de la empresa para usos propios, salvo autorización del superior de la empresa.

l) Simular la presencia de otro trabajador de la empresa, fichando o firmando por él.

m) La reincidencia en falta grave, ya sea de la misma o de distinta naturaleza, cuando se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Imposición de sanciones.

La Empresa es la que ostenta la facultad de imponer sanciones, de acuerdo en lo previsto en el presente Convenio Colectivo y lo determinado en la legislación vigente.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constanding así en su expediente.

Las sanciones que se impondrán en cada caso, atendiendo a la gravedad de cada una, serán las que se detallan:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de que los Tribunales competentes pudieran considerarlas constitutivas de falta o delito.

Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días, y para las muy graves, a los cuarenta días, contados estos plazos desde que fuera conocido el hecho o pudiera conocerse por la Dirección de aquéllas.

Otras consideraciones.

Ambas partes acuerdan establecer una comisión mixta paritaria de interpretación y seguimiento del

presente convenio en un plazo de quince días (15) desde su firma.

Esta comisión estará integrada paritariamente por cuatro miembros tanto por la empresa como por los trabajadores firmantes del convenio.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores, que podrán ser ajenos a la empresa, y serán asignadas libremente por ellas, quienes tendrán voz pero no voto.

La comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Los conflictos de interpretación y aplicación del convenio.

b) Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en todos los conflictos colectivos que puedan iniciarse por partes legitimadas para ello, en relación con la aplicación y/o interpretación de este convenio, sin que ello pueda ocasionar retrasos que perjudiquen las acciones de las partes. Transcurridos 15 días desde la solicitud de intervención y la pertinente resolución de la comisión mixta quedará expedita la vía correspondiente.

c) La comisión mixta podrá elaborar un informe sobre las cuestiones que las partes estimen convenientes para el mejor desarrollo y aplicación del convenio.

d) Todas las funciones que se deriven del clausulado del presente convenio.

Cuando la comisión mixta paritaria no alcance en su seno un acuerdo en la solución de los conflictos que se le sometan, en virtud del artículo anterior, la empresa y la representación de los trabajadores, incluidos en el ámbito subjetivo de este convenio, se obligan a recurrir a los procedimientos de mediación o conciliación para la resolución de conflictos laborales previstos en el acuerdo de solución de conflictos laborales para la Comunidad Valenciana.

Durante la vigencia del presente convenio no cabe el descuelgue sin perjuicio de lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de no haber acuerdo, tras haber sometido la discrepancia a la comisión paritaria de este convenio, se intentará solución de discrepancias al arbitraje del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, ya que

existe el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la Comunidad Valenciana (DOC 08/07/2010).

En cuanto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En cuanto a:
SELECCIÓN:

- Confeccionar anuncios y demandas de empleo en las que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo, utilizando un lenguaje no sexista.
- En igualdad de condiciones, dar preferencia a las mujeres para ser contratadas, por tratarse del grupo menos representado.

FORMACIÓN:

- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.

RETRIBUCIÓN:

- Realizar periódicamente un análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa. SEXISMO Y ACOSO:

- Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras. CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL:

ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL:

- Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.
- Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.

ANEXO I. TABLA SALARIAL 2016.

SALARIO BASE		PAGA
Grupo Profesional	1.503,5	1.503
Grupo Profesional	1.002,9	1.002
Grupo Profesional	804,2	804
Grupo Profesional	754,4	754
Grupo Profesional	705,3	705

Plus de Transporte. 93,00 Euros mensuales (para todos los grupos)

Plus de asistencia y productividad. 2.302.- euros anuales. (para todos los grupos)

Representante de la empresa: TOMAS DIETA DE TERAN (Administrador)
27900238L

Representante de los trabajadores:
LEONOR FIGUEROA
Y1777296P

Representante de los trabajadores:
LUIS ANDRES COMPANY HERNANDEZ
44505146P

Todas las hojas estarán firmadas por el representante de ambos, de la empresa y de los trabajadores.