

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

RESOLUCIÓ de 4 de gener de 2017, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu del sector de begudes refrescants de la Comunitat Valenciana (codi: 80000555012002). [2017/1570]

Vist el text del Conveni col·lectiu del sector de begudes refrescants de la Comunitat Valenciana, subscrit per la comissió negociadora, que està integrada, per la part empresarial, per representants de FEDACOVA i, per la part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT i CCOO, i de conformitat amb allò que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Text Refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, amb la notificació a la comissió negociadora, i el depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 4 de gener de 2017.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

CONVENI COL·LECTIU DE BEGUDES REFRESCANTS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Índex

- Article 1. Finalitat
- Article 2. Àmbit territorial
- Article 3. Àmbit personal
- Article 4. Vigència
- Article 5. Condicions econòmiques i de treball
- Article 6. Salari base
- Article 7. Incrementos salarials i revisió
- Article 8. Plus de conveni
- Article 9. Exclusions de la prima a la venda
- Article 10. Dietes
- Article 11. Antiguitat consolidada
- Article 12. Treball nocturn
- Article 13. Prima a la venda
- Article 14. vacances
- Article 15. Festius
- Article 16. Hores extres
- Article 17. Gratificacions extraordinàries
- Article 18. Situació d'IT
- Article 19. Jornada
- Article 20. Jornades excepcionals
- Article 21. Treball en règim de quart torn
- Article 22. Permisos, llicències i excedències
- Article 23. Uniformitat
- Article 24. Organització del treball
- Article 25. Classificació professional
- Article 26. Mobilitat funcional

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 4 de enero de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo del sector de bebidas refrescantes de la Comunitat Valenciana (cód.: 80000555012002). [2017/1570]

Visto el texto del Convenio colectivo del sector de bebidas refrescantes de la Comunitat Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de FEDACOVA, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 4 de enero de 2017.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

CONVENIO COLECTIVO DE BEBIDASREFRESCANTES DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Índice

- Artículo 1. Finalidad
- Artículo 2. Ámbito territorial
- Artículo 3. Ámbito personal
- Artículo 4. Vigencia
- Artículo 5. Condiciones económicas y de trabajo
- Artículo 6. Salario base
- Artículo 7. Incrementos salariales y revisión
- Artículo 8. Plus de convenio
- Artículo 9. Exclusiones de la prima a la venta
- Artículo 10. Dietas
- Artículo 11. Antigüedad consolidada
- Artículo 12. Trabajo nocturno
- Artículo 13. Prima a la venta
- Artículo 14. Vacaciones
- Artículo 15. Festivos
- Artículo 16. Horas extras
- Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 18. Situación de IT
- Artículo 19. Jornada
- Artículo 20. Jornadas excepcionales
- Artículo 21. Trabajo en régimen de cuarto turno
- Artículo 22. Permisos, licencias y excedencias
- Artículo 23. Uniformidad
- Artículo 24. Organización del trabajo
- Artículo 25. Clasificación profesional
- Artículo 26. Movilidad funcional



Article 27. Funcions nivell superior
Article 28. Vacants
Article 29. Registre de conveni
Article 30. Règim disciplinari
Article 31. Jubilació
Article 32. Pèrdua del permís de conduir
Article 33. Seguretat i salut en el treball
Article 34. Comissió paritària
Article 35. Òrgans de representació sindical
Article 36. Seccions sindicals d'empresa
Article 37. Excedència per càrrec sindical
Article 38. Participació en les negociacions de convenis col·lectius
Article 39. Autorització cobrament quota sindical
Article 40. Cursos formació sindicats
Article 41. Formació professional
Article 42. Condicions més beneficioses
Article 43. Remissió a normativa general
Article 44. Sancions a les empreses
Article 45. Inaplicació del conveni col·lectiu
Article 46. Igualtat
Article 47. Assetjament laboral, moral o sexual
Disposicions transitòries
Disposició transitòria primera
Disposició transitòria segona
Disposicions addicionals
Disposició addicional primera
Disposició addicional segona
Disposició final
Taules salarials begudes refrescants segons grups 2016
Taules salarials begudes refrescants segons grups 2017
Taules salarials begudes refrescants segons grups 2018

Article 1. Finalitat

De conformitat amb el que estableix el títol III de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, es formalitza el present conveni col·lectiu de treball, la finalitat del qual és regular les condicions de treball del personal que preste els seus serveis en les empreses del sector de begudes refrescants que es corresponen amb el número CNAE 1598, i els respectius subgrups 15981 i 15982.

Article 2. Àmbit territorial

Aquest conveni col·lectiu és de compliment obligatori tant per a les empreses com per als treballadors/ores al seu servei de la Comunitat Valenciana que es regien per l'ordenança laboral de begudes refrescants de maig de 1977.

Article 3. Àmbit personal

Les normes d'aquest conveni afectaran tot el personal que realitze treball per compte d'altri en les empreses indicades en l'article anterior i que estiga subjecte a la relació laboral, sense més excepció que el personal indicat en l'article 1, número 3, apartat c, i article 2, número 1, apartat a, de l'Estatut dels treballadors, i el conveni serà negociat i signat per FEDACOVA, UGT i CCOO.

Article 4. Vigència

El present conveni tindrà una duració de l'1 de gener de 2016 al 31 de desembre de 2018, i mantindrà la vigència de tot l'articulat fins a la firma del següent conveni col·lectiu. Es considerarà prorrogat tàcitament d'any en any si qualsevol de les parts no efectua l'oportuna denúncia seguint els tràmits legals i amb una anticipació, almenys, de tres mesos respecte al venciment. Aquest conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia que es publique en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*. No obstant això, les treballadores i treballadors que, quan les parts firmen el present conveni, hagen sigut baixa per qualsevol motiu i hagen avisat en el termini establert legalment, tindran dret a les diferències de conveni des de l'1 de gener de 2016 fins a la data del seu cessament.

Article 5. Condicions econòmiques i de treball

S'estableixen en aquest conveni les condicions econòmiques i de treball que es detallen en els articles següents.

Artículo 27. Funciones de nivel superior
Artículo 28. Vacantes
Artículo 29. Registro de convenio
Artículo 30. Régimen disciplinario
Artículo 31. Jubilación
Artículo 32. Pérdida de carné de conducir
Artículo 33. Seguridad y salud en el trabajo
Artículo 34. Comisión paritaria
Artículo 35. Órganos de representación sindical
Artículo 36. Secciones sindicales de empresa
Artículo 37. Excedencias por cargo sindical
Artículo 38. Participación en las negociaciones de convenios colectivos
Artículo 39. Autorización cobro cuota sindical
Artículo 40. Cursos formación sindicatos
Artículo 41. Formación profesional
Artículo 42. Condiciones más beneficiosas
Artículo 43. Remisión a normativa general
Artículo 44. Sanciones a las empresas
Artículo 45. Inaplicación del convenio colectivo
Artículo 46. Igualdad
Artículo 47. Acoso laboral, moral o sexual
Disposiciones transitorias
Disposición transitoria primera,
Disposición transitoria segunda
Disposiciones adicionales
Disposición adicional primera,
Disposición adicional segunda
Disposición final
Tablas salariales bebidas refrescantes según grupos 2016.
Tablas salariales bebidas refrescantes según grupos 2017.
Tablas salariales bebidas refrescantes según grupos 2018.

Artículo 1. Finalidad

De conformidad con lo establecido en el título III de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los trabajadores/as, 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 1598, y los respectivos subgrupos 15981 y 15982.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio colectivo es de obligado cumplimiento, tanto para las empresas como para los trabajadores/as a su servicio de la Comunitat Valenciana que se regían por la ordenanza laboral de bebidas refrescantes de mayo de 1977.

Artículo 3. Ámbito personal

Las normas de este convenio afectarán a todo el personal que realice trabajo por cuenta ajena en las empresas indicadas en el artículo anterior, y que estén sujetos a la relación laboral, 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 FEDACOVA, UGT y CC.OO.

Artículo 4. Vigencia

El presente convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018, 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 Comunitat Valenciana*. No obstante lo anterior, las trabajadoras y trabajadores que, a la firma del presente convenio por las partes, hubiera causado baja por cualquier motivo y hubiera preavisado en el plazo establecido legalmente, tendrán derecho a las diferencias de convenio desde el citado 1 de enero de 2016 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.



Com a contraprestació a aquestes, el personal afectat té com a deures bàsics laborals els indicats en l'article 5 de l'Estatut dels Treballadors, i en especial estimular la puntualitat, la regularitat i la diligència en el treball, la cura, la neteja i la conservació de les instal·lacions, les màquines, les ferramentes, els vehicles, etcètera.

Article 6. Salari base

El personal la retribució del qual siga estipulada per treball a temps per la seua empresa, percebrà, per la seua jornada completa de treball, el salari base que s'estableix per a cada grup professional en l'annex I del present conveni.

Article 7. Incrementos salarials i revisió

S'estableix un increment salarial per als anys respectius segons es detalla a continuació:

Per a l'any 2016, increment de l'1 per cent sobre el salari vigent el 31 de desembre de 2015, amb efecte retroactiu des de l'1 de gener de l'any 2016. Aquests salaris serviran de base per a l'aplicació de l'increment de l'any següent.

Per a l'any 2017, s'estableix un increment de l'1,10 per cent sobre el salari vigent el 31 de desembre de 2016.

Per a l'any 2018, s'estableix un increment de l'1,20 per cent sobre el salari vigent el 31 de desembre de 2017.

Finalitzats cadascun dels tres anys de vigència del conveni, si la taxa de variació anual de l'índex de preus al consum general espanyol del mes de desembre de cadascun dels tres anys és superior a la taxa de variació anual de l'índex de preus al consum harmonitzat de la zona euro en el mateix mes, llavors es prendrà aquesta última per a calcular-ne l'excés. Si es produeix aquest fet, la quantitat resultant s'aplicarà en una vegada. Si el preu mitjà internacional en euros del petroli Brent en el mes de desembre és superior un 10 per cent al preu mitjà del mes de desembre anterior, per a calcular l'excés esmentat es prendran com a referència els indicadors d'inflació mencionats, excloent-ne, en ambdós, els carburants i combustibles.

La clàusula de revisió anterior únicament operarà en cas que el diferencial resultant de l'aplicació d'aquesta siga superior a l'1 per cent.

Article 8. Plus de conveni

S'acorda unificar el salari base i el plus de conveni que figuraven en el conveni vigent el 31 de desembre de 2004 en un únic concepte que es denominarà salari base, a excepció d'aquells que tinguen pendents de consolidació trams d'antiguitat.

Article 9. Exclusions de la prima a la venda

El personal de la secció de vendes que efectua el seu treball en la jornada laboral reglamentària, percebrà el salari corresponent al seu grup professional, igual que la secció de producció, sense tindre dret a la prima a la venda.

Quan el personal de la secció de vendes realitze el seu treball a preu fet haurà d'establir-se un mínim de visites i activitats, de comú acord; en cas de desacord, qui estiga disconforme recorrerà al comitè d'empresa o als delegats de personal, perquè, juntament amb la direcció de l'empresa, resolguen allò que corresponga. Si tampoc s'obtinguera un acord, el cas passarà a la comissió paritària d'aquest conveni, que, oïdes les parts, decidirà el que estime convenient, sense perjudici de les accions que siguen procedents davant de l'organisme competent.

Article 10. Dietes

Per a tot el personal de les empreses de l'àmbit del conveni es fixa, a continuació, l'import de les dietes corresponents:

Si hi ha possibilitat de regress a la residència pròpia en el dia, es percebrà la mitja dieta per l'import de 16,15 euros. Quan el treballador/a, per necessitats del servei i ordres de l'empresa, haja de pernoctar fora del seu domicili, percebrà la dieta completa, per l'import de 42,52 euros.

Les empreses que ho consideren convenient, d'acord amb el seu comitè o els delegats de personal, podran substituir l'abonament als seus treballadors/ores de les mitges dietes o de les dietes completes indicades anteriorment, satisfent-los les despeses de manutenció i allotjament ocasionades, així com les de desplaçament quan hi haja desplaçament amb vehicle propi, sempre per mitjà de la justificació pertinent.

Como contraprestación a las mismas, el personal afectado tiene como deberes básicos laborales los indicados en el art. 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 I del presente convenio.

Artículo 7. Incrementos salariales y revisión

Se establece un incremento salarial para los respectivos años, según se detalla a continuación:

Para el año 2016, incremento del 1 por ciento sobre el salario vigente a 31 de diciembre de 2015, con efecto retroactivo desde 1 de enero del año 2016. Dichos salarios servirán de base para la aplicación del incremento del siguiente año.

Para el año 2017 se establece un incremento del 1,10 por ciento sobre el salario vigente a 31 de diciembre de 2016.

Para el año 2018 se establece un incremento del 1,20 por ciento sobre el salario vigente a 31 de diciembre de 2017.

Finalizados cada uno de los tres años de vigencia del convenio si la tasa de variación anual del índice de precios al consumo general español del mes de diciembre de cada uno de los tres años fuera superior a la tasa de variación anual del índice de precios al consumo armonizado de la zona euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10 por ciento al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

La anterior cláusula de revisión únicamente operará en el caso de que el diferencial resultante de la aplicación de la misma sea superior al 1 por ciento.

Artículo 8. Plus de convenio

Se acuerda unificar el salario base y el plus convenio que figuraban en el convenio vigente a 31 de diciembre de 2004, en un único concepto que se denominará salario base, a excepción de aquellos que tengan pendientes de consolidación tramos de antigüedad.

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 a continuación el importe de las dietas correspondientes:

De existir posibilidad de regreso a su residencia en el día, se percibirá la media dieta en la cuantía de 16,15 euros. Cuando el trabajador/a deba, por necesidades del servicio y órdenes de la empresa, pernoctar fuera de su domicilio percibirá la dieta completa, en la cuantía de 42,52 euros.

Las empresas que lo consideren conveniente de acuerdo con su comité o delegados de personal, podrán sustituir el abono a sus trabajadores/as de las medias dietas o de las dietas completas indicadas anteriormente, satisfaciéndoles 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 cas que algú considere discriminatòria l'actitud de l'empresa respecte a pernoctar fora del seu domicili perquè no correspon al treball habitualment encomanat, podrà recórrer al comitè d'empresa o als delegats de personal, que consideraran les raons d'ambdues parts i tractaran d'arribar a un acord; en cas contrari, es pronunciaran per escrit sobre la qüestió, a l'efecte de qualsevol recurs posterior.

L'import de les dietes indicades anteriorment experimentarà la revisió, si és el cas, descrita en l'article 7.

Article 11. Antiguitat consolidada

El concepte d'antiguitat va quedar suprimit dins del conveni a partir de l'1 de gener de 2005, si bé hauran de respectar-se els drets adquirits pels treballadors/ores fixos establint-se la fórmula següent:

Al personal que tinga adquirits drets pel concepte d'antiguitat i que perceba per aquest concepte retribucions, se li situarà l'import percebut fins a la data, en virtut dels biennis o triennis transcorreguts, en una casella del full de salaris creada a aquest efecte sota la denominació d'antiguitat consolidada, sense que puga, d'ara en avant, incrementar-se per biennis o triennis pel transcurs del temps, ni la retribució establida per aquest concepte en el conveni, a excepció d'aquells que tinguen un tram en adquisició, als quals, vençut aquest, se'ls incrementarà d'acord amb el que s'estableix el conveni anterior, i sense que d'ara en avant puga incrementar-se'ls aquest concepte d'acord amb la fórmula indicada.

La quantitat reflectida en la casella d'antiguitat consolidada del full de salaris serà incrementada anualment en el mateix percentatge que s'incrementen els altres conceptes retributius del conveni.

El personal incorporat a les empreses a partir de l'1 de gener de 2005 no tindrà dret a percebre cap quantitat pel concepte d'antiguitat, ni, per tant, acumularà biennis ni triennis ni cap altra fórmula per aquest concepte.

Article 12. Treball nocturn

Tindrà la consideració de treball nocturn el realitzat entre les 22.00 hores i les 06.00 hores, i tindrà una remuneració especial consistent en un 25 per cent d'increment sobre el salari base. Si el treball nocturn realitzat no sobrepassa les quatre hores, s'abonarà proporcionalment l'increment sobre les hores treballades de forma efectiva, i si sobrepassa les quatre hores, s'abonarà tota la jornada com a nocturna.

Article 13. Prima a la venda

El personal de la secció de vendes treballarà a preu fet i percebrà el salari base, així com la prima a la venda que s'indica en aquest conveni.

La designació del mínim de visites a clients i activitats a realitzar en cada ruta o zona de qualsevol classe s'establirà de comú acord amb l'empresa, i en cas de discrepàncies, es tractarà amb el comitè o els delegats de personal; si persisteix el desacord, es passarà l'assumpte a la comissió paritària d'aquest conveni, que, oïdes les parts, decidirà per majoria simple el que estime convenient, i això sense perjudici de les accions que siguen procedents davant dels organismes pertinents.

Es fixa en 0,1552 euros la prima mínima per a la secció de vendes que realitze el seu treball a preu fet (per cada caixa de 12 botelles de litre o 24 de mig litre, o de menor capacitat, o de 6 sifons) durant la vigència d'aquest conveni, i experimentarà revisió segons l'article

7. Si l'empresa, per conveniència comercial, usa un tipus de caixa de cabuda distinta de l'assenyalada, la prima a la venda serà proporcional a allò que s'ha indicat, tenint en compte la capacitat en botelles de les seues caixes, volum i pes. Aquesta prima s'entén aplicable no sols als productes que fabrique l'empresa, sinó també als que distribuïssa (com cervesa, aigua mineral, etc.).

Així mateix, aquesta prima s'abonarà respecte a les caixes de degustació que s'obsequien durant les promocions de venda.

La prima a la venda que s'indica en el primer paràgraf de l'article anterior, s'abonarà a l'equip de vendes que viatge en cada vehicle i que estiga constituït per una o dues persones.

En cas que la venda la realitzen dues persones, la proporció del repartiment d'aquesta prima s'efectuarà entre l'empresa i el comitè o els delegats de personal, que hauran d'arribar a un acord, tenint en compte la forma peculiar en què es du a terme aquesta activitat i l'esforç i la

En el caso de que alguien estimara discriminatorias 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, sufrirá la revisión, en su caso, descrita en el artículo 7.

Artículo 11. 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 los trabajadores/as 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 incrementarse 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.

Artículo 12. Trabajo nocturno

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 horas y las 06.00 horas, teniendo una remuneración especial consistente en un 25 por ciento de incremento sobre el salario base. Si el trabajo nocturno realizado no sobrepasara las cuatro horas, se abonaría proporcionalmente el incremento sobre las horas efectivamente trabajadas, y si sobrepasase las cuatro horas, se abonaría toda la jornada como nocturna.

Artículo 13. 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 0,1552 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, y que sufrirá revisión según el artículo 7. 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.

La prima a la venta que se indica en el primer párrafo del artículo anterior, se abonará al equipo de ventas que viaje en cada vehículo y que esté constituido por una o dos personas.

En caso de que la venta la realizaran dos personas, 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



responsabilitat de cadascun dels treballadors/ores que intervenen en la tasca.

Quan la labor efectuada siga l'entrega directa de la mercaderia a dipòsits, distribuïdors, concessionaris i altres magatzems de l'empresa, s'abonarà una prima a la venda per caixa per l'import de 0,0790 euros, amb revisió durant la vigència d'aquest conveni, segons l'article 7.

En cas de força major no imputable al personal, o en missions de publicitat, propaganda i degustació, el personal de la secció de vendes que realitze la seua activitat a preu fet, percebrà el salari base de la secció de producció atribuït al seu grup professional personal, sempre que estiga en aquesta situació durant un període superior a quatre hores i preste els seus serveis efectius en l'empresa, se li abonarà des que inici la seua jornada laboral habitual.

La prima a la venda no es comptarà per a determinar les pagues extraordinàries i de beneficis, així com les vacances i la gratificació especial de vacances, ni cap altre concepte salarial en el sentit més ampli.

Aquesta prima se satisfarà a les persones interessades durant els primers cinc dies laborals del mes següent al mes de què es tracte, i sempre que a la part administrativa no li sorgisquen imponderables que en justifiquen l'ajornament.

Article 14. Vacances

El període de vacances anuals per al personal d'aquestes empreses s'estableix en 30 dies naturals, o 22 laborables per a aquelles empreses que fraccionen les vacances, més un únic dia per a aquells torns en què s'incloguen un o més dies festius que no siguen dissabtes o diumenges. Si, per qualsevol circumstància, el període de gaudi coincidira amb una IT per part o lactància, o amb suspensió de l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, se suspendria i els dies pendents es gaudirien a la conclusió de la IT o suspensió. Si la IT és per altres contingències, es gaudiran a la conclusió d'aquesta, sempre que no hagen transcorregut més de 18 mesos des de la finalització de l'any natural.

Es calcularà sobre el salari base i el complement d'antiguitat consolidada que corresponga, el qual, per al personal de vendes a preu fet o amb prima a la venda, serà el mateix que per al personal de producció establert en l'annex I d'aquest conveni.

A més, el personal rebrà una gratificació especial de 19 dies de salari base més l'antiguitat consolidada que corresponga en començar el gaudi de les seues vacances, o la part proporcional en cas que el període de gaudi no corresponga a una anualitat completa.

El personal eventual, temporer o de campanya percebrà la part proporcional de la gratificació de vacances establida per al personal per aquest motiu.

Es verificaran per departaments o seccions o llocs de treball, de tal forma que en aquests dotze mesos puguen gaudir de les vacances cada mes la part proporcional de treballadors, i en anys successius s'efectuarà de forma rotatòria.

Article 15. Festius

Els dies festius nacionals seran els que determine el calendari laboral oficial, i seran dotze festius. Les festes locals de què podrà gaudir el personal de l'empresa seran les que es determinen on radique l'empresa, i seran dos festius.

Article 16. Hores extres

Les parts firmants d'aquest conveni consideren convenient reduir les hores extraordinàries habituals, i en virtut d'això s'estableix el següent:

1. Es podran efectuar, sense cap discriminació personal, hores extraordinàries dins dels límits que estableix l'Estatut dels Treballadors.

2. Es realitzaran les hores extraordinàries que siguen necessàries motivades per causes de força major, i les necessàries previstes per períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn i manteniment i les derivades de la naturalesa pròpia del treball, dins de la legislació vigent.

3. La direcció de cada empresa informarà mensualment, respecte al mes anterior, el comitè d'empresa o els delegats de personal o delegats de secció sindical, on n'hi haja, de les hores extraordinàries efectuades,

y responsabilidad de cada uno de los trabajadores/as que intervienen en la tarea.

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 0,0790 euros con revisión durante la vigencia de este convenio, según su artículo 7.

En el caso de fuerza mayor no imputable al personal o 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, siempre que permanezca en esta situación un período superior a cuatro horas y preste sus servicios efectivos en la empresa, abonándoseles desde que inicie su jornada laboral habitual.

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 dentro de los cinco días laborales primeros del mes siguiente al que se trate, y siempre que a la parte administrativa no le surjan imponderables que justifiquen su aplazamiento.

Artículo 14. 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 parto o lactancia o con suspensión del art. 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 15. Festivos

Los días festivos nacionales serán los que determine el calendario laboral oficial, serán 12 festivos. Las fiestas locales a disfrutar por el personal de la empresa serán las que se determinen donde radique la empresa, y serán dos festivos.

Artículo 16. Horas extras

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



amb l'especificació de les causes. Les hores extraordinàries s'abonaran amb un recàrrec del 75 per cent corresponent a cada hora.

Article 17. Gratificacions extraordinàries

Anualment, el personal tindrà dues gratificacions extraordinàries, que s'abonaran el 15 de juliol i el 15 de desembre, respectivament, per la quantia de trenta dies de salari base més l'antiguitat consolidada segons corresponga.

El personal que ingresse o cesse durant l'any, l'interí, l'eventual o el de campanya percebran les gratificacions especials en proporció al temps treballat de forma efectiva.

Amb el caràcter de participació en beneficis, les empreses abonaran a tot el personal una gratificació equivalent a trenta dies de salari base més l'antiguitat consolidada que corresponga. Les parts recomanen que s'abone d'una sola vegada el 15 de març, i que correspondrà a l'exercici econòmic de l'any anterior.

Les empreses que tinguen dificultats per a satisfer aquesta paga en la forma indicada anteriorment, d'acord amb el comitè o els delegats de personal, i amb els informes previs corresponents, podran abonar l'esmentada paga en dues mitats, una el 15 de març i l'altra el 15 de setembre, sense cap recàrrec per demora.

Article 18. Situació d'IT

En cas d'IT degudament acreditada per l'entitat o organisme corresponent, l'empresa garantirà que la retribució del treballador/a no siga inferior als percentatges detallats a continuació:

En cas d'IT per contingències professionals: el 100 per cent de la base reguladora diària des del primer dia amb límit de 18 mesos.

En cas d'IT per contingències comunes: el 80 per cent de la base reguladora diària des del primer dia.

En cas d'hospitalització: el 100 per cent de la base reguladora diària des del primer dia.

A les situacions d'IT per contingències comunes que, per qualsevol causa, s'inicien després de l'entrada en vigor del present conveni, els serà aplicable el que disposa aquest article. Per a tindre dret al benefici establits en aquest article, haurà de justificar-se la baixa, les confirmacions setmanals i l'alta en els comunicats oficials de la Seguretat Social, sense que tinga validesa a aquests efectes qualsevol altre document. Les empreses podran, en qualsevol moment, comprovar l'efectivitat de la malaltia pels mitjans oportuns, i el treballador/a se sotmetrà als reconeixements mèdics que se li indiquen, si està en condicions d'efectuar-los. En cas que l'empresa considere que el treballador/a no està realment malalt, es requerirà la intervenció del comitè d'empresa o dels delegats de personal, a qui traslladarà la informació que posseïska, i conjuntament resoldran el que estimen just; en cas de desacord, se sotmetrà el cas a la comissió paritària del conveni, que informará el que considere convenient, sense perjudici de les reclamacions i les accions que estimen l'empresa i el treballador/a.

Article 19. Jornada

La jornada de treball serà de 40 hores setmanals de dilluns a divendres, huit hores per dia laborable, amb un total anual de 1.776 hores.

Aquesta jornada anual inclou per a cadascun dels dies 24 i 31 de desembre una reducció de jornada de quatre hores, un total de huit hores entre ambdós dies.

Es pacta que, per al cas que aquestes jornades caiguen en dissabte, diumenge o festiu, els comitès d'empresa pactaran en cada cas les mitges jornades per les quals han de ser substituïdes aquestes dates.

Article 20. Jornades excepcionals

S'estableixen dues modalitats de jornada per a la secció de càrrega i descàrrega, que es detallen a continuació.

Jornada de dilluns a dissabte: amb prestació de cinc hores laborables en dissabte, i una retribució a raó de 41,9509 euros bruts per cada dissabte, fins i tot si no es treballen la totalitat de les cinc hores.

Jornada de dimarts a dissabte: considerant que la jornada del dissabte no podrà excedir les 22 hores, i amb una retribució a raó de 38,1542 euros bruts per cada dissabte.

En ambdós casos caldrà ajustar-se al límit legal de 40 hores setmanals.

efectuadas, con especificación de las causas. Las extraordinarias se abonarán con un recargo del 75 por ciento correspondiente a cada hora.

Artículo 17. 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 comitè 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 18. Situación de IT

En caso de IT debidamente acreditada por la entidad u organismo correspondiente, la empresa garantizará que la retribución del trabajador/a 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. Las empresas podrán en todo momento comprobar la efectividad de la enfermedad por los medios oportunos, y el trabajador/a se someterá a los reconocimientos médicos que se le indiquen, si está en condiciones de efectuarlos. En caso de que la empresa considerase que el trabajador/a no está realmente enfermo, se requerirá la intervención del comitè de empresa o delegados de personal, a los que dará traslado de la información que posea, y, conjuntamente, se resolverá lo que estimen justo y, en caso de desacuerdo, se someterá el caso a la comisión paritaria del convenio, que informará lo que estime conveniente, sin perjuicio de las reclamaciones y acciones que estime la empresa y el trabajador/a.

Artículo 19. Jornada

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de lunes a viernes, ocho horas por día laborable, con un total anual de 1.776 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 comitès de empresa pactarán en cada caso las medias jornadas por las que deben ser sustituidas dichas fechas.

Artículo 20. Jornadas excepcionales

Se establecen dos modalidades de jornada para la sección de carga y descarga que se detallan a continuación.

Jornada de lunes a sábado: con prestación de cinco horas laborables en sábado, y retribuyendo a razón de 41,9509 euros brutos por cada sábado, aun no trabajándose la totalidad de las cinco horas.

Jornada de martes a sábado: entendiéndose que la jornada del sábado no podrá exceder de las 22 horas, y retribuyendo a razón de 38,1542 euros brutos por cada sábado.

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



Aquestes quantitats experimentaran el mateix increment que s'estableix en l'article 7 del conveni.

Article 21. Treball en règim de quart torn

Atés el caràcter estacional de l'activitat de les empreses representades en el present conveni, i arran de les necessitats que es puguen produir, tant organitzatives com productives, es treballarà a quatre, tres, dos o un torn continu.

En cas que els treballadors/ores presten els seus serveis en règim de quatre torns, aquest no excedirà els sis mesos, i percebran la quantitat de 50 euros bruts. Es podrà ampliar a huit mesos i aleshores es percebrà la quantitat de 55 euros bruts per cada dissabte o diumenge treballat.

Aquestes quantitats experimentaran el mateix increment que s'estableix en l'article 7 del conveni.

Article 22. Permisos, llicències i excedències

1. Permisos i llicències.

El personal, previ avis i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies en els casos de malaltia greu o defunció de parents de segon grau de consanguinitat o afinitat. Tres dies en cas de naixement, defunció i malaltia greu de familiars de primer grau. Igualment, tres dies en cas de defunció de germans i germanes. Si aquests dies de permís coincideixen amb un festiu, s'ampliaran un dia laborable més en cas de familiars de primer grau i per al cas de germans/anes només en el supòsit de defunció.

S'entén com a malaltia greu l'hospitalització amb pernoctació a l'efecte de l'ampliació d'un dia més abans indicada.

Quan, per aquests motius, el treballador/a necessite fer un desplaçament a aquest efecte, el termini de dos dies passarà a ser de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-hi l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-s'hi quant a la duració de l'absència i la seua compensació econòmica.

Quan el compliment del deure esmentat supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20 per cent de les hores laborals en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar la persona afectada la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

En el supòsit que el treballador/a, per compliment del deure o exercici del càrrec, perceba una indemnització, se'n descomptarà l'import del salari a què tinga dret en l'empresa.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

f) El personal, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindrà dret a una hora d'absència del treball, que podrà dividir en dues fraccions. La dona, per la seua voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat, o es podrà acumular aquesta hora de lactància, amb l'acord previ i amb consentiment de l'empresa, d'acord amb els dies que en còmput corresponguen. D'aquest permís en podran gaudir indistintament la mare o el pare en cas que ambdós treballen.

g) A partir de l'any 2006, s'estableix un dia per assumptes propis, acumulable a qualsevol altre permís establert, que no podrà coincidir ni amb ponts ni amb l'inici o el final del període vacacional.

Només podrà afectar, com a màxim, un 10 per cent d'una secció al mateix temps, de forma que es garantisca, en tot cas, el procés productiu, i haurà d'avisar-se l'empresa amb una setmana d'antelació per a gaudir-ne.

h) Fins a huit hores l'any, amb la justificació documental per mitjà d'un visat del facultatiu d'aquest temps, quan per raó de malaltia siga necessari per al mateix treballador/a o perquè aquest acompanye els fills menors de 18 anys o familiars de primer grau dependents, amb la dependència acreditada, al consultori mèdic de la Seguretat Social en hores coincidents amb la seua jornada laboral, o per a acudir al metge dentista de caràcter privat en cas d'urgència acreditada.

Dichas cantidades sufrirán el mismo incremento que se establezca en el art. 7 del convenio.

Artículo 21. Trabajo en régimen de cuarto turno

Dado el carácter estacional de la actividad de las empresas representadas en el presente convenio, y ante las necesidades que se puedan producir tanto organizativas como productivas se trabajará a cuatro, tres, dos o un turno continuo.

En el supuesto de que los trabajadores/as presten sus servicios en régimen de cuatro turnos, este no excederá de seis meses percibiendo la cantidad de 50 euros brutos, pudiéndose ampliar a ocho meses y percibiendo la cantidad de 55 euros brutos por cada sábado o domingo trabajado, respectivamente.

Dichas cantidades sufrirán el mismo incremento que se establezca en el art. 7 del convenio.

Artículo 22. 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 enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Tres días caso de nacimiento, fallecimiento y enfermedad grave de familiares de primer grado. Igualmente tres días en caso de fallecimiento de hermanos y hermanas. 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.

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

Cuando por tales motivos, el trabajador/a 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 el trabajador/a, 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) El personal, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o bien se podrá acumular esta hora de lactancia, previo acuerdo y con consentimiento de la empresa, con arreglo a los días que en cómputo correspondan. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

g) A partir del año 2006 se establece 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 ocho horas al año, con justificación documental mediante visado del facultativo, de dicho tiempo, cuando por razón de enfermedad, sea necesario para el propio trabajador o para acompañar el mismo, a los hijos menores de 18 años o a familiares de primer grado, dependientes, 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.



2. Excedències.

a) L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seua vigència, es concedirà per la designació o l'elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat durant el mes següent al cessament en el càrrec públic.

b) El personal amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa persona si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

c) El personal tindrà dret a un període d'excedència d'una duració no superior a tres anys per atendre i tenir cura de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència d'una duració no superior a dos anys, llevat que s'establisca una duració major per negociació col·lectiva, per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no puga valdre's per si mateix i no exercisca una activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors/ores de la mateixa empresa generaren aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari/ària podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

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

El període en què el treballador/a estiga en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article, serà comptable a l'efecte de l'antiguitat, i el treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'haurà de convocar l'empresari/ària, especialment en ocasió de la seua reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

d) Així mateix, podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors/ores que exercisquen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre dure l'exercici del seu càrrec representatiu.

e) El treballador/a excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seua que hi haja en l'empresa o s'hi produïsquen.

f) La situació d'excedència podrà estendre's a altres supòsits col·lectivament acordats, amb el règim i els efectes que allí es prevegen.

3. Reducció de jornada.

Qui, per raons de guarda legal, tinga a la seua atenció directa algun menor de dotze anys o una persona minusvàlida física, psíquica o sensorial que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un huité i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no puga valdre's per si mateix i que no exercisca una activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones.

No obstant això, si dos o més treballadors/ores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari/ària podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Article 23. Uniformitat

Al personal de producció i vendes se'ls entregaran, cada any, dos uniformes compostos de camisa i pantaló. Així mateix, a aquelles persones que, per característiques del treball, siga necessari, se'ls proveirà cada dos anys d'una peça d'abric i cada any de dos parells de sabates adequades.

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 constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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 el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a 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.

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

e) El trabajador/a 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.

f) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

3. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores/as 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 23. Uniformidad

Al personal de producción y ventas se les 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 presten servei en llocs humits, se'ls entregaran, igualment, davantals o peces adequades de lona, goma, plàstic, etcètera, que els proporcionen prou protecció, i si fóra necessari, sabates de goma, etc.

L'empresa, juntament amb el comitè de seguretat i salut o, si no n'hi ha, amb els delegats de personal, concretarà les classes i les característiques d'aquestes peces, vetllant en tot moment pel compliment de la Llei de prevenció de riscos laborables i la resta de normativa aplicable.

L'ús de les peces és obligatori durant l'exercici del treball.

Si, a causa del treball, aquestes peces experimenten un deteriorament notable o una ruptura, la peça o les peces afectades seran reposades, sense cap càrrec, al treballador/a per l'empresa.

Aquest vestuari deteriorat o trencat serà tornat pel treballador/a, prèvia entrega del de reposició.

Les peces indicades en l'article anterior s'entregaran als treballadors/ores la primera quinzena de maig (les d'estiu) i la primera quinzena d'octubre (les d'hivern).

Els uniformes hauran de tornar-se obligatòriament quan es cesse en l'empresa i quan un canvi de lloc de treball requereisca un altre tipus d'uniforme.

Article 24. Organització del treball

L'organització del treball, d'acord amb el que preveu el present conveni col·lectiu i la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa.

Article 25. Classificació professional

S'estableixen els grups professionals següents:

Grup VIII: s'adscriuen a aquest grup els alts càrrecs i directius/ives de les empreses.

Grup VII: responsables. En aquest grup professional s'inclouen tots aquells treballadors/ores als quals exigisca una competència o pràctica adequada per a exercir funcions de tipus facultatiu, tècnic o de direcció especialitzada, elegits o assignats per l'empresa i que prenen decisions o participen en la seua elaboració, així com en la definició d'objectius.

Exerceixen les seues funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació: titulació universitària de grau superior i/o una dilatada experiència professional com a directiu.

S'adscriuen a aquest grup les categories següents: encarregat/ada general.

Les persones adscrites a aquest grup són aquelles que tenen la responsabilitat directa en la gestió de l'empresa, prenent decisions o participant en la seua elaboració o en la definició d'objectius concrets.

Grup VI: coordinadors/ores. S'hi inclouen aquelles persones amb coneixements tècnics de nivell universitari de grau mitjà o amb coneixements equivalents equiparats per l'empresa, que:

1. Col·laboren amb la direcció de l'empresa a aplicar les normes de treball per a aconseguir els objectius assenyalats en els plans generals de l'empresa, i informen, en tot moment, els seus superiors de tot el que siga d'interès en el desplegament de les funcions dels seus subordinats.

2. Col·laboren, a més, en l'organització del treball d'altres treballadors/ores, amb comandament sobre ells i la responsabilitat consegüent.

3. Igualment, aquelles persones que, davall les ordres immediates de la direcció, coordinen i controlen diverses seccions, desplegant els corresponents plans, programes i activitats, i ordenant l'execució dels treballs oportuns amb personal, o sense, a les seues ordres.

S'adscriuen a aquest grup les categories següents: cap de departament.

Grup V: comandaments intermedis. Són aquells que:

1. Realitzen tasques que consisteixen en el comandament directe al capdavant d'un conjunt de treballadors/ores dels oficis industrials.

2. Els que realitzen activitats que impliquen la responsabilitat d'una secció i que puguen ser secundats per un grup de treballadors/ores del mateix grup professional o d'un altre inferior.

3. Els gestors de venda, que normalment tenen coneixements d'idiomes estrangers necessaris per al seu treball diari.

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 el trabajador/a previa entrega del de reposición.

Las prendas indicadas en el artículo anterior se entregarán a los trabajadores/as 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 24. Organización del trabajo

La organización del trabajo conforme a lo previsto en el presente convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

Artículo 25. 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 todos aquellos trabajadores/as 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.

Los adscritos a este grupo son aquellos 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 aquellos 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 otros trabajadores/as, 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: jefe/a de departamento.

Grupo V: mandos intermedios. Son aquellos que:

1. Realizan tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de trabajadores/as de los oficis industriales.

2. Los que realizan actividades que impliquen la responsabilidad de una sección que puedan ser secundados por un grupo de trabajadores/as del mismo grupo profesional u otro inferior.

3. Los gestores de venta que normalmente tienen conocimientos de idiomas extranjeros necesarios para su trabajo diario.



S'adscriuen a aquest grup les categories següents: cap de secció, encarregat/ada de secció, cap de grup, capatàs/assa de torn.

Les persones adscrites a aquest grup són els que, davall les ordres immediates de la direcció, coordinen o controlen una secció o una subsecció de l'empresa, ordenant l'execució dels treballs oportuns i ocupant-se de la preparació o la disciplina del personal al seu càrrec.

Grup IV: adjunts a comandaments intermedis. Són aquelles persones que, amb categoria d'oficial, realitzen funcions pròpies de la categoria i, així mateix, fan funcions de suport i ajuda al grup de comandaments intermedis i/o comandaments superiors.

En cas que es despleguen funcions de categoria superior pel temps establert legalment per a consolidar el grup superior, s'adscriuran al grup corresponent.

Grup III: oficials i administratius/ives. Són les persones que, amb empleats/ades a les seues ordres o sense, realitzen:

1. Anàlisis físiques, químiques i biològiques i determinacions de laboratori fetes sota supervisió, sense que siga necessari sempre indicar normes i especificacions; això implica, a més, la cura dels aparells, la preparació de reactius necessaris, l'obtenció de mostres i l'extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.

2. Tasques d'oficis industrials (electrònica, automatismes, muntatge, soldadura, electricitat, mecànica) amb capacitat al nivell més alt, que permeta resoldre tots els requisits de la seua especialitat amb responsabilitat i iniciativa pròpia.

3. Realitzen treballs de manteniment, control de procés productiu i neteja de màquines.

4. Funcions de control i regulació amb els processos de producció que generen transformació del producte.

5. Tasques de regulació i control que es realitzen, indistintament, en diverses fases i sectors del procés.

6. Conducció o conducció amb repartiment, amb el permís de conduir corresponent; s'entén que pot combinar-se l'activitat de conduir amb el repartiment de mercaderies.

7. Preparació i operatòria en màquines industrials que comporte l'autocontrol del producte elaborat.

8. Manipulació de màquines d'envasament.

10. Conducció de màquines autopropulsors d'elevació, càrrega o arrossegament.

11. Tasques d'ajuda en magatzems que, a més de labors de càrrega i descàrrega, n'impliquen d'altres complementàries dels magatzems.

12. Control del transport i paletització, realitzats amb elements mecànics.

13. Comandament directe sobre un conjunt d'operaris en treballs de càrrega i descàrrega (manual o amb màquines), incloent-hi processos productius.

S'adscriuen a aquest grup les categories següents:

Oficial de primera (producció, manteniment, distribució i logística), oficial de primera (administratius i qualitat), oficial de segona (producció, manteniment, distribució i logística), oficial de segona (administratius/ives i qualitat). Les persones adscrites a aquest grup són aquells treballadors/ores que, amb altres empleats/ades a les seues ordres o sense, amb un gran domini del seu ofici o professió, el practiquen i l'apliquen amb tal grau de perfecció que no sols els permet dur a terme treballs generals, sinó aquells que suposen un coneixement especial en els departaments de producció, manteniment, distribució, administració, qualitat i logística.

Grup II: subalterns/ernes.

Són les persones que realitzen:

1. Activitats senzilles i rutinàries o d'ajuda en processos d'elaboració de productes.

2. Activitats consistents en mescles i preparacions, segons patrons establerts, de matèries primeres per a l'elaboració de productes, siga manualment o per mitjà de màquines per al maneig de les quals no siga necessària una altra informació que el coneixement d'instruccions concretes.

3. Activitats operatives senzilles en condicionament o envasament, amb regulació i posada a punt o maneig de quadres indicadors i panells no automàtics, i recomptes de peces.

4. Tasques en oficis industrials (electrònica, automatismes, instrumentació, muntatge, soldadura, electricitat, electrònica, etc.) de treballadors/ores que s'inicien en la seua pràctica.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías: jefe/a de sección encargado de sección jefe/a de grupo capataz de turno.

Los adscritos a este grupo son los 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 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 autopropulsoras 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 (producció, manteniment, distribució i logística), oficial de primera (administratius i qualitat), oficial de segona (producció, manteniment, distribució i logística), oficial de segona (administratius/ives i qualitat). Los adscritos a este grupo son aquellos trabajadores/as 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. Vigilància i regulació de màquines estàtiques en desplaçaments de materials.

6. Labors d'embalatge i etiquetatge d'expedicions.

7. Activitats manuals, envasament, etiquetatge, etc.

8. Operacions elementals de màquines senzilles; es consideren màquines senzilles aquelles que no requereixen ensinistrament i coneixements específics.

9. Càrrega, transport, apilament i descàrrega manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.

10. Tasques elementals de subministrament de materials en el procés productiu i d'alimentació en la cadena de producció.

Funcions de telefonista o recepcionista, en què es poden incloure tasques administratives senzilles.

11. Sense iniciativa pròpia, es dediquen a operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents a la labor administrativa.

12. Realitzen operacions amb equips com ara tèlex, fax, fotocopiadora o semblants.

S'adscriuen a aquest grup les categories següents: ajudant porter/a o conserje, telefonista, auxiliar administratiu/IVA, subalterns/ernes. El personal adscrit a aquest grup és el que, havent realitzat l'aprenentatge d'un ofici, no ha aconseguit encara els coneixements pràctics o indispensables per a efectuar els treballs amb la correcció exigida a un treballador/a del grup III, de forma que ha de realitzar labors de menor importància que se'ls assignen.

Grup I: iniciació.

En aquest grup s'inclou tot el personal que auxilia en les distintes seccions realitzant el treball que no requereix precisió i sense utilitzar mitjans mecànics.

S'adscriu a aquest grup la categoria de: peó.

Article 26. Mobilitat funcional

1. La mobilitat funcional en l'empresa s'efectuarà d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del treballador/a.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional només serà possible si hi ha, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquen, i pel temps imprescindible per a atendre-les. L'empresari/ària haurà de comunicar la seua decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors. En el cas que s'encarreguen funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o a huit mesos durant dos anys, el treballador/a podrà reclamar l'ascens, si no hi obsta els que es disposa en el conveni col·lectiu, o, en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions realitzades per ell conforme a les regles en matèria d'ascensos aplicables a l'empresa, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent. Aquestes accions seran acumulables. Contra la negativa de l'empresa, i previ informe del comitè o, si és el cas, dels delegats de personal, el treballador/a podrà reclamar davant de la jurisdicció social.

Com a conseqüència de la mobilitat funcional prevista en els apartats 1 i 2, es podran realitzar funcions diferents, però amb la limitació següent: el personal de vendes no estarà obligat a ocupar llocs de treball d'altres seccions que no siguin d'administració, excepte acord amb l'empresari/ària i sempre que hagen rebut la formació adequada per a exercir la prestació laboral.

3. El treballador/a tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitze, llevat dels casos d'encàrrec de funcions inferiors, en què mantindrà la retribució d'origen. No serà possible invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobreenvenida o de falta d'adaptació en els casos de realització de funcions distintes de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

4. El canvi de funcions distintes de les pactades no inclòs en els supòsits previstos en aquest article requerirà l'acord de les parts o, altrament, sotmetre's a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o les que a aquest fi s'hagen establert en el conveni col·lectiu.

Article 27. Funcions de nivell superior

Quan es realitzen funcions de nivell o grup superior, amb salari distint, es percebrà el salari real del grup de treball que s'estiga realitzant.

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, fotocopiadora 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 incluyen 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 26. 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 del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo 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 esta 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 efectivament 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 sobreenvenida 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 27. 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 desa-



Aquest grup es consolidarà quan es presten els serveis basant-se en els criteris marcats en la llei.

Article 28. Vacants

Les empreses informaran la representació legal dels treballadors/ores de les vacants existents i del sistema de promoció professional.

Article 29. Registre de conveni

Els efectes econòmics dels grups professionals operaran des de la data de registre del conveni.

Article 30. Règim disciplinari

1. Tota falta comesa pels treballadors/ores es classificarà com a lleu, greu o molt greu, i serà, en tot cas, comunicada al comitè o als delegats de personal.

2. Les presents normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, que és un aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i la defensa dels drets i interessos legítims de treballadors/ores i empresaris/àries.

3. Les faltes, sempre que siguen constitutives d'incompliment contractual i culpable del treballador o treballadora, podran ser sancionades per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'estableix en el present capítol.

4. La falta, siga quina en siga la qualificació, requerirà una comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador/a i al comitè d'empresa o representants dels treballadors.

5. La imposició de sancions per faltes greus i molt greus serà notificada als representants legals dels treballadors, si n'hi ha.

A. Graduació de les faltes.

1. Es consideraran com a faltes lleus:

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

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

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

d) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada per un temps no superior a deu minuts i sempre que això no haguera causat risc a la integritat de les persones o de les coses, cas que podrà ser qualificat, segons la gravetat, com a falta greu o molt greu.

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

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

g) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili.

h) L'incompliment de les normes relatives a les bones pràctiques en seguretat alimentària i medi ambient.

2. Es consideren com a faltes greus:

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

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

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

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

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

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

g) La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anomalies observats en els estris, ferramentes, vehicles i obres a càrrec seu, quan en derive un perjudici greu per a l'empresa.

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

Artículo 28. Vacantes

Las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores/as de las vacantes existentes y el sistema de promoción profesional.

Artículo 29. Registro de convenio

Los efectos económicos, de los grupos profesionales, operaran, desde la fecha de registro del convenio.

Artículo 30. Régimen disciplinario

1. Toda falta cometida por los trabajadores/as 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 trabajadores/as y empresarios.

3. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador o 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.

A. Graduación de las faltas

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 ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros del mismo.

g) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.

h) El incumplimiento de las normas relativas a las buenas prácticas en 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 tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador o trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.



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

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

j) L'embriaguesa no habitual en el treball.

k) La falta d'higiene i neteja personal quan pugua afectar el procés productiu o la prestació del servei i sempre que, prèviament, l'empresa haja fet l'advertència oportuna.

l) L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que no se'n derive un perjudici greu per a les persones o les coses.

m) Les ofenses de paraula o d'obra comeses contra les persones dins del centre de treball.

n) Les derivades del que estableixen els apartats 1.d i e) del present article.

o) La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, encara que siguen de distinta naturalesa, sempre que s'haja produït una sanció diferent de l'amonestació verbal, dins d'un trimestre.

3. Es consideraran com a faltes molt greus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada al treball o en l'eixida del treball en sis ocasions durant sis mesos o en dotze durant un any.

b) La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc alterns en un mes.

c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, el furt o el robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualssevol altres persones dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada de treball en un altre lloc.

d) La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o alié.

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

f) L'embriaguesa habitual i la drogodependència durant el treball, sempre que afecte negativament el rendiment.

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

h) Les derivades dels apartats 1.d i 2.f, l) i m) del present article.

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

j) La inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.

k) L'abús d'autoritat exercit pels que exerceixen funcions de comandament.

l) La no-utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.

m) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tal la situació en què, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, el treballador/a haja sigut sancionat dues o més vegades per faltes greus, fins i tot de naturalesa distinta, durant el període d'un any.

B. Prescripció de les faltes.

Les faltes lleus prescriuran al cap de 10 dies; les greus, al cap de vint dies, i les molt greus, al cap de seixanta dies a partir de la data en què l'empresa en conega la comissió, i en tot cas al cap dels sis mesos d'haver-se comés.

C. Sancions.

1. Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes enumerades i tipificades en l'article de graduació de sancions són les següents:

a) Per falta lleu: amonestació verbal o escrita i suspensió de faena i sou de fins a dos dies.

b) Per falta greu: suspensió de faena i sou de tres a catorze dies.

c) Per falta molt greu: suspensió de faena i sou de quinze a seixanta dies, trasllat a centre de treball d'una localitat distinta durant un període de fins un any o acomiadament disciplinari.

2. Les anotacions desfavorables que, com a conseqüència de les sancions imposades, puguen fer-se constar en els expedients personals,

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

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 y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

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

h) Las derivadas de los apartados 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) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

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, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

B. 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.

C. 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 perso-



quedaran cancel·lades quan es complisquen els terminis de dos, quatre o huit mesos, segons es tracte de falta lleu, greu o molt greu.

Article 31. Jubilació

En el cas d'aquells treballadors/ores afectats pel present conveni que puguen optar a la jubilació anticipada als 63 anys d'edat, caldrà ajustar-se al següent:

1. Empreses de fins a quinze treballadors/ores. Si el treballador/a es jubila als 63 anys, tindrà dret a una anualitat completa prenent com a base el salari percebut realment l'any natural immediat anterior a la data i l'any de la jubilació.

L'empresa podrà optar entre satisfer aquestes quantitats d'una sola vegada o fraccionar-les en les dotze mensualitats següents al mes de la jubilació del treballador/a.

2. Empreses de més de quinze treballadors/ores. Si el treballador/a es jubila als 60 anys tindrà dret al 110 per cent (110 %) d'una anualitat completa prenent com a base el salari percebut realment l'any natural immediat a la data i any de jubilació.

Aquestes empreses podran optar entre satisfer aquesta quantitat en una sola vegada o en la forma següent:

Pagament del 40 per cent de l'import en la data de la jubilació.

El 20 per cent al cap dels tres mesos de la data de la jubilació.

El 20 per cent al cap dels sis mesos de la data de la jubilació.

I el 20 per cent restant al cap dels nou mesos de la data de jubilació.

En les empreses de més de quinze treballadors/ores no tindran dret a la compensació econòmica per jubilació anticipada durant el mateix any si és més del 5 per cent de la plantilla de l'empresa. En cas que el nombre de sol·licituds excedisca el 5 per cent de la plantilla de l'empresa, aquesta podrà optar per la compensació a tots ells o per ordre rigorós, fins que es cobrisca el límit del 5 per cent de la plantilla, i la resta perdrà el dret a la compensació si no espera a l'any següent.

Si l'empresa opta per abonar la compensació a tots els que es jubilen, els excedents del 5 per cent indicat percebran el 90 per cent del resultat de l'aplicació del 110 per cent mencionat.

3. Tot treballador/a per a tindre dret a aquesta compensació per jubilació haurà de posseir una antiguitat, almenys, de quinze (15) anys de permanència en l'empresa; el treballador/a que reunisca aquest requisit i vulga acollir-se a l'opció de jubilació, haurà de comunicar-ho per escrit a la direcció de l'empresa en què preste serveis, el qual expressarà aquesta voluntat, així com la data de cessament al servei de l'empresa, la qual haurà de produir-se, ineludiblement, dins del mes següent al compliment de l'edat de 63 anys.

Complits tots els requisits que s'exposen en el punt 3, en el cas del treballador/a que tinga presentada la seua voluntat de jubilació o que estiga en el procés de pagament fraccionat, indicats en els punts 1 i 2, i falte, els seus preceptors seran els hereus legals del causant. S'aplica aquesta mateixa norma al personal que, tot i haver sol·licitat el dret a la jubilació, no l'hagen pogut obtindre per ser excedent del 5 per cent establert en la normativa anterior. El personal que tinga dret a l'opció que s'indica i no n'haja fet ús, i que continue en actiu i es jubile als 65 anys, percebrà de l'empresa on preste serveis la quantitat de 775,73 euros, per una sola vegada, de manera immediata al cessament per jubilació.

Amb independència de l'anterior, si el treballador/a reuneix el requisit de quinze anys d'antiguitat en l'empresa, es podrà arribar a acords de jubilació anticipada entre els 63 i 65 anys, respectant les taules següents:

– 63 anys, el 80 % del salari real percebut en l'exercici anterior a la jubilació.

– 64 anys, el 20 % del salari real percebut en l'exercici anterior a la jubilació.

– 65 anys, 775,73 euros.

Article 32. Pèrdua del permís de conduir

En cas que, com a conseqüència d'un accident o una infracció de circulació o trànsit prestant treball per a l'empresa, es retire el permís de conduir per un període màxim de sis mesos a un operari/ària la comesa del qual estiga condicionat per aquest carnet, caldrà ajustar-se al següent:

1. L'empresa el col·locarà en altres tasques laborals i, si és possible, en una activitat semblants a les que exerceix.

nales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 31. Jubilación

En el caso de aquellos trabajadores/as afectados 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 trabajadores/as. Si el trabajador/a 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 del trabajador/a.

2. Empresas de más de 15 trabajadores/as. Si el trabajador/a 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 trabajadores/as 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; el trabajador/a 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 el mes siguiente al cumplimiento de la edad de 63 años.

Cumplidos todos los requisitos que se exponen en el punto 3, el trabajador/a 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 el trabajador/a 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 32. 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. Percebrà el salari base, l'antiguitat, si en té, i, quant a incentius, la prima a la venda, etcètera, seran els del lloc al qual s'incorpore, si en té; i tot això durant un màxim de sis mesos.

Article 33. Seguretat i salut en el treball

Durant el període de gestació i lactància, les treballadores tindran dret al canvi del lloc de treball quan aquest siga perillós per a la salut de la mare i/o del fetus. No obstant això, l'empresari/ària prèviament haurà d'adoptar les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc a través de les condicions o el temps de treball de la treballadora.

El canvi es realitzarà amb un informe previ mèdic de la Seguretat Social presentat per la gestant, sempre que l'organització de l'empresa ho permeta, i el lloc objecte del canvi serà del mateix grup professional laboral de la treballadora afectada i no suposarà cap reducció en el seu salari.

Les empreses afectades per aquest conveni, conjuntament amb el comitè d'empresa o els delegats de personal, elaboraran els programes de prevenció en drogodependències i alcoholisme.

El temps de dedicació que derive d'aquestes qüestions no ho serà dins de la jornada laboral o reducció d'aquesta.

Les empreses donaran informació als representants dels treballadors de les estadístiques sobre accidents de treball, malalties professionals, si és el cas, i absentisme trimestralment.

Article 34. Comissió paritària

En compliment de l'apartat 3.e de l'article 85 del Text Refós de la Llei d'Estatut dels Treballadors, s'estableix per a la vigència i el compliment de les qüestions que es deriven del present conveni una comissió paritària amb les funcions que s'indiquen a continuació:

La de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals i col·lectius que els siguen sotmesos.

Les d'interpretació i aplicació del que es pacte. Les de seguiment del conjunt dels acords.

La comissió estarà composta per cinc representants de les centrals sindicals firmants, i cinc representants de les associacions empresarials firmants, que seran nomenats per les parts d'entre els pertanyents a la comissió negociadora del conveni, que podran ser assistits per assessors amb veu però sense vot, en el nombre que les parts consideren necessari.

Una vegada emesa una consulta a la comissió paritària, haurà de reunir-se en el termini màxim de quinze dies des de la recepció de la consulta, i haurà de resoldre sobre aquesta en el termini de quinze dies més com a màxim des de la primera reunió.

Les decisions de la comissió s'adoptaran per majoria simple de vots, sempre que estiguen presents almenys el 75 per cent dels membres.

Quan es tracte d'algun cas que afecte empreses i treballadors que formen part de la comissió, aquests seran oïts per la resta de components, però no estaran presents en les deliberacions corresponents.

La comissió paritària haurà d'efectuar un seguiment de les condicions establides en els convenis col·lectius d'àmbit d'empresa o grup d'empresa que puguen subscriure's, o estiguen subscrits, especialment en:

- Quantia del salari base i complements salarials variables i fixos.
- Abonament i compensació d'hores extres i retribució del treball a torns.
- Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacances.
- Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional.
- Garantia del compliment de la Llei d'igualtat entre dones i homes.

En cas que, en l'àmbit d'una empresa afectada per aquest conveni col·lectiu, qualsevol de les parts amb legitimació en aquest àmbit expresse la seua voluntat d'iniciar els tràmits per a establir un conveni d'empresa, se seguirà el procediment següent:

- a) La iniciativa es comunicarà a la comissió paritària del conveni col·lectiu només a l'efecte que en prenga coneixement.
- b) Per a l'inici de les negociacions, ambdues parts (empresa i representació dels treballadors) hauran d'acordar la seua conformitat amb l'inici de la negociació.

2. Percibirà 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 33. Seguridad y salud en el trabajo

Durante el periodo 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, siempre que la organización de la empresa lo permita, 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 34. 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.

Remitada 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) L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del conveni col·lectiu sectorial, ja que aquest fet només es produirà una vegada s'haja aconseguit un acord per a la firma del conveni en l'empresa.

d) Una vegada aconseguit un acord, se'n comunicarà el resultat, a efectes informatius, a la comissió paritària.

En cas que hi haja discrepàncies, la comissió paritària les sotmetrà a l'arbitratge o als mecanismes inclosos en el V Acord de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriors. Si no s'aconsegueix un acord o no es dicta un laude arbitral, la discrepància es donarà per no resolta als efectes legals oportuns.

La comissió paritària fixa el seu domicili a València, al carrer d'Isabel la Catòlica, 6, 5^a, 9^a, seu de FEDACOVA, amb el telèfon 963 515 100 i l'adreça electrònica fedacova@fedacova.org.

Article 35. Òrgans de representació sindical

El personal exercirà el dret bàsic de participació en l'empresa, en els casos i en la forma que s'estableixen, a través dels seus òrgans de representació, regulats en el present capítol.

Quant als comitès d'empresa i delegats de personal, caldrà ajustar-se, respecte a les seues funcions, atribucions, facultats i garanties, al que estableix el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, de l'Estatut dels treballadors. Respecte a l'acumulació d'hores mensuals retribuïdes reconegudes als membres del comitè d'empresa o delegats de personal, es podrà efectuar, prèvia cessió voluntària d'altres representants sindicals en un o més d'ells durant cada mes natural.

Article 36. Seccions sindicals d'empresa

En les empreses amb centres de treball, es podrà constituir una secció sindical que servirà de via de comunicació i interlocució entre els seus components i la direcció, sense perjudici de les funcions, facultats i atribucions dels membres del comitè o delegats de personal, i que tindrà encomanades les tasques que es detallen a continuació:

1. Representar i defensar els interessos del sindicat que representa i dels seus afiliats en l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre la central sindical o sindicat i la direcció de les empreses.

2. Podrà assistir a les reunions del comitè d'empresa, comitè de seguretat i higiene i comitès paritaris d'interpretació, amb veu però sense vot, i sempre que aquests òrgans admeten prèviament la seua presència.

3. Tindran accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa haja de posar a la disposició del comitè d'empresa, d'acord amb allò que s'ha regulat a través de la llei, i estaran obligats a guardar sigil professional en les matèries en què legalment siga procedent. Posseiran les mateixes garanties i drets reconeguts per la llei i el conveni col·lectiu que tenen els membres del comitè d'empresa.

4. Seran oïdes per l'empresa en el tractament d'aquells problemes de caràcter col·lectiu que afecten els treballadors/ores en general i els afiliats al sindicat.

5. Així mateix, seran informades i oïdes per l'empresa amb caràcter previ en aquests punts:

Sobre els acomiadaments i les sancions que afecten els afiliats al sindicat.

En matèria de reestructuracions de plantilles, regulacions d'ocupació, trasllat de treballadors/ores, quan revestisca caràcter col·lectiu o de centre de treball general, i, sobretot, de projecte o acció empresarial que pugua afectar substancialment els interessos dels treballadors/ores.

La implantació o la revisió de sistema d'organització del treball i qualsevol de les seues possibles conseqüències.

6. Les empreses, a petició dels representants sindicals o delegats de personal, procediran a descomptar dels salaris les quotes sindicals dels seus afiliats, amb la seua autorització prèvia escrita, la qual podrà ser revocada en qualsevol moment per la persona interessada; el delegat/ada entregarà els rebuts o cupons a l'empresa, i aquesta en deduirà l'import als treballadors/ores i entregarà la suma total del que recapta al delegat/ada, amb la qual cosa quedarà alliberada tota responsabilitat ulterior al respecte.

7. El delegat/ada sindical podrà, previ coneixement de la direcció, difondre i publicar en el si de l'empresa i en el tauler d'anuncis, on es

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 V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriores. De no alcanzar 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, en su calle de Isabel La Católica, 6, 5.º, 9.ª, sede de FEDACOVA, con teléfono 963 515 100, y correo electrónico fedacova@fedacova.org.

Artículo 35. 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 1/1995, de 24 de marzo, 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 36. 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 los trabajadores/as 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 los trabajadores/as 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,



reservarà espai suficient, les notes, les comunicacions i les convocatòries d'interès sindical per als seus afiliats.

8. En matèria de reunions, ambdues parts, pel que fa al procediment, ajustaran la seua conducta a la normativa legal vigent.

9. En cada secció sindical podrà designar-se un delegat/ada sindical, que, necessàriament, serà treballador/a en actiu de la plantilla i, preferentment, membre del comitè d'empresa, i cada central o sindicat ho farà d'acord amb els seus estatuts.

10. Els delegats/ades cenyiran les seues tasques a la realització de les funcions sindicals que els són pròpies.

11. Posseiran les mateixes garanties i drets reconeguts per la llei i el conveni col·lectiu als membres del comitè d'empresa, incloent-hi el crèdit horari.

Article 37. Excedències per càrrec sindical

Podrà sol·licitar la situació d'excedència aquell treballador/a en actiu que exercisca un càrrec sindical de rellevància provincial o en el secretariat del sindicat respectiu, i nacional en qualsevol de les seues modalitats. Estarà en aquesta situació mentre es trobe en l'exercici d'aquest càrrec, i es reincorporarà a la seua empresa, si ho sol·licita, en el termini d'un mes a partir que en finalitze l'exercici. En les empreses amb una plantilla inferior a cinquanta treballadors/ores, els afectats per l'acabament de la seua excedència cobriran la primera vacant del seu grup professional que es produïska en la plantilla de pertinença, excepte pacte individual en contra.

Article 38. Participació en les negociacions de convenis col·lectius

Als delegats/ades sindicals o càrrecs de rellevància nacional de les centrals sindicals que participen en les comissions negociadores de convenis col·lectius mantenint la seua vinculació com a treballadors/ores en actiu d'alguna empresa, els seran concedits permisos retribuïts a fi de facilitar-los la seua labor com a negociadors i durant el transcurs de l'avantdita negociació, sempre que l'empresa estiga afectada per la negociació en qüestió.

Article 39. Autorització de cobrament quota sindical

En les empreses que no tinguen constituïda secció sindical, la central sindical o sindicat autoritzarà un afiliat seu que siga treballador/a de la plantilla perquè pugua procedir al cobrament de les quotes mencionades, sempre que no altere la marxa de la producció.

Article 40. Cursos de formació dels sindicats

Sense sobrepassar el màxim legal, podran ser consumides les hores retribuïdes de què disposen els membres del comitè, els delegats del personal i els delegats sindicals a fi de preveure'n l'assistència a cursos de formació organitzats pel seu sindicat, instituts de formació o altres entitats.

Article 41. Formació professional

El personal tindrà dret:

a) Al gaudi dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens, així com a una preferència a triar torn de treball, si aquest és el règim instaurat en l'empresa, quan curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional, o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball.

Article 42. Condicions més beneficioses

A causa del caràcter de mínimes que tenen les disposicions d'aquest conveni, es respectaran les condicions més beneficioses que, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, tinga el personal quan el conveni es publique.

Article 43. Remissió a normativa general

En tot allò que no està previst en aquest conveni, caldrà ajustar-se al que disposa la legislació laboral de caràcter general.

Article 44. Sancions a les empreses

Les empreses podran ser sancionades per l'autoritat laboral quan infringisquen l'exacte compliment d'aquest conveni, i també podran

en el qual se reservarà espai suficient, les notes, comunicacions 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 37. Excedencias por cargo sindical

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador/a 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 38. 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 39. 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 40. 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 41. 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 42. 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 43. Remisión a normativa general

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral de carácter general.

Artículo 44. Sanciones a las empresas

Las empresas podrán ser sancionadas por la autoridad laboral, cuando infrinjan el exacto cumplimiento de este convenio, pudiendo

ser denunciades per qualsevol empresa o treballador/a d'aquesta o que pertanga a la denunciada.

Article 45. Inaplicació del conveni col·lectiu

El procediment per a iniciar la inaplicació del present conveni col·lectiu serà el següent:

1. L'empresa que decidisca iniciar la inaplicació del present conveni haurà de comunicar a la comissió paritària l'obertura del procediment en el temps d'iniciar el període de consultes, i haurà de remetre la documentació econòmica pertinent i la justificació econòmica de la mesura que proposa, sempre dirigida al manteniment de l'ocupació.

En la proposta d'inaplicació hauran de figurar, clarament, les noves condicions de treball i la seua duració, que seran revisables anualment, llevat de pacte en contra, i tindran, com a màxim, la duració del present conveni col·lectiu.

2. El període de consultes haurà de tindre una duració no superior a quinze dies. Aquest període versarà sobre les causes motivadores de la proposta empresarial i sobre la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar els seus efectes per als treballadors i treballadores afectats, tenint sempre com a motivació última el manteniment dels llocs de treball.

S'haurà de documentar la causa per mitjà d'una memòria explicativa i s'haurà de fer una llista amb les mesures de caràcter general que es tinga previst prendre, en funció de la causa que s'al·legue.

També les empreses podran procedir a inaplicar el règim salarial previst en el present conveni col·lectiu quan tinguen una disminució persistent del seu nivell d'ingressos, o la seua situació i perspectives econòmiques puguen veure's afectades negativament com a conseqüència d'aquesta aplicació, amb l'afectació de les possibilitats de manteniment de l'ocupació.

3. La interlocució per a aquesta negociació seran les seccions sindicals quan així ho acorden, o la representació unitària dels treballadors i treballadores. En cas que en el centre de treball no hi haja representació legal dels treballadors, aquests podran optar per atribuir la seua representació per a la negociació de l'acord, a elecció seua, a una comissió d'un màxim de tres membres integrada per treballadors de la pròpia empresa i elegida per aquests democràticament, o a una comissió del mateix nombre de components designats, segons la seua representativitat, pels sindicats més representatius i representatius del sector a què pertanga l'empresa i que estiguen legitimats per a formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu aplicable a l'empresa.

L'empresari/ària podrà atribuir la seua representació a l'organització empresarial en què estiga integrada.

Els acords es prendran per majoria simple.

4. Després del període de consultes, l'acord haurà de remetre's a la comissió paritària del conveni col·lectiu durant els set dies següents a la seua consecució, amb la relació expressa de les noves condicions de treball que s'han d'aplicar en l'empresa.

5. Si no hi ha acord, després de la realització del període de consultes s'haurà de sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni col·lectiu, que disposarà d'un màxim de set dies per a pronunciar-s'hi, a comptar des del dia del requeriment. Si hi ha acord de la comissió paritària, totes les parts negociadores hi estaran sotmeses.

En cas de discrepància, la comissió decidirà sotmetre-la a l'arbitratge o els mecanismes inclosos en el V Acord de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriors. En cas de no arribar a un acord o laude arbitral, es donarà la discrepància per no resolta als efectes legals oportuns.

La comissió paritària estarà obligada a tractar i mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a què haja tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, i, per consegüent, observaran sigil professional respecte de tot això.

Article 46. Igualtat

Les parts es comprometen en aquest acte a l'estricta compliment de la Llei d'igualtat efectiva entre homes i dones, i a l'adequada aplicació d'aquesta llei en el marc de les empreses afectades per aquest conveni, de manera que no es produïska cap situació de discriminació per raó de sexe, ni en la contractació, ni en el marc de les mateixes relacions laborals ni de qualsevol altra forma.

ser denunciadas por cualquier empresa o trabajador/a de la misma, o que pertenezca a la denunciada.

Artículo 45. 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 interlocució para esta negociació seran les seccions sindicals, 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 V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010) o posteriores. 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 46. Igualdad

Las partes se comprometen en este acto al estricto cumplimiento de la ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y a la adecuada aplicación de la referida ley en el marco de las empresas afectadas por este convenio de forma que no se produzca ninguna situación de discriminación por razón de sexo, ni en la contratación, ni en el marco de las propias relaciones laborales, ni de cualquier otra forma.



Article 47. Assetjament laboral, moral o sexual

1. S'entén per assetjament moral, tota conducta, pràctica o comportament realitzat de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball que supose, directament o indirectament, un menyscabament o atemptat contra la dignitat del treballador/a, a qui s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seua capacitat promocional, professional o la seua permanència en el lloc i afecta negativament l'entorn laboral.

Describeu una situació en què una persona o un grup de persones exerceixen una violència o assetjament psicològic extrem de forma sistemàtica, generalment durant un temps prolongat, sobre una altra persona en el lloc de treball.

2. L'empresa vetlarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats, de caràcter o connotació sexual o de qualsevol altre tipus, i adoptarà les mesures oportunes a aquest efecte quan les conega, incloent-hi les de caràcter sancionador. És voluntat de l'empresa establir les següents normes de comportament per a previndre situacions que afavorisquen l'aparició de casos d'assetjament en el treball:

– No s'actuarà, de forma individual ni col·lectiva, contra la reputació o dignitat personal de cap treballador/a.

– No s'actuarà, de forma individual ni col·lectiva, contra l'exercici del treball de cap empleat/ada, siga encomanant un treball excessiu o injustificadament escàs, innecessari, per al qual no estiga qualificat, etc.

– No es manipularà, de forma individual ni col·lectiva, la informació o comunicació que haja de rebre qualsevol empleat/ada per a la realització del seu treball; ni se'l mantindrà en situació d'ambigüitat de rol, sense informar-lo sobre aspectes de les seues funcions, responsabilitats, mètodes de treball, fent ús hostil de la comunicació, tant explícitament (amenaçant-lo, criticant-lo sobre temes tant laborals com de la seua vida privada), com implícitament (no dirigint-li la paraula, no fent cas de les seues opinions relacionades amb el treball o entorn laboral, ignorant la seua presència, etc.).

– No es permetran situacions d'iniquitat per mitjà de l'establiment de diferències de tracte o de la distribució no equitativa del treball.

– Qualsevol de les conductes descrites anteriorment seran perseguides i sancionades en funció de la seua gravetat.

3. Amb independència de les accions que puguen interposar-se respecte d'això davant de qualsevol instància, administrativa o judicial, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia, per part de qui es considere afectat per una situació d'assetjament o pels representants legals dels treballadors/ores, davant d'un representant de la direcció de l'empresa. La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'un expedient informatiu per part de l'empresa, encaminat especialment a esbrinar la realitat dels fets i impedir, si aquests es confirmen, la continuïtat de l'assetjament denunciat, per a la qual cosa que s'articularen les mesures oportunes. Qualsevol denúncia d'aquest caire s'haurà de comunicar immediatament al comitè de seguretat i salut o als delegats de prevenció, sempre que així ho sol·licite la persona afectada o els representants legals dels treballadors/ores. En les indagacions que s'hagen d'efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a totes les persones afectades, i practicar totes les diligències que puguen considerar-se pertinents a l'efecte d'aclarir els fets.

4. Durant aquest procés, que haurà d'estar substanciat en un termini màxim de 10 dies, tots els actuants guardaran una absoluta confidencialitat i reserva, ja que afecta directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

5. La persona que haja formulat la denúncia tindrà la facultat d'elegir la persona que la representarà durant tota la investigació.

6. La comissió d'investigació estarà composta per l'empresa i pels representants legals dels treballadors/ores de forma paritària, i el nombre de la comissió es determinarà en el si del centre de treball. A aquesta s'afegirà la persona que l'afectat haja triat per a representar-lo, que actuarà com a mer representant sense veu ni vot.

7. La direcció de l'empresa, si hi ha indicis racionals certs, de forma cautelar aïllarà i protegirà la persona denunciante de la persona o persones denunciades.

8. En cas que no hi haja representació legal dels treballadors/ores, la persona denunciante podrà informar dels fets la comissió paritària del

Artículo 47. Acoso laboral, moral o sexual

1. Se entiende por acoso moral, toda conducta, practica 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 del trabajador/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 descrites 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 articulan 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 mas 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 los trabajadores/as 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 obli-



conveni. La comissió paritària tindrà l'obligació de crear una comissió d'investigació que pose en marxa el protocol d'actuació.

9. Finalitzada la investigació, la comissió, en cadascun dels casos, emetrà un informe que s'entregarà a la persona denunciante i a la denunciada, perquè, si així ho creuen convenient, puguem seguir les vies legals que els atorga la llei.

No obstant això, en aquelles empreses on hi haja un protocol d'actuació respecte de l'assetjament laboral, moral o sexual, caldrà ajustar-se, en primer lloc, a allò que es disposa en aquest protocol, si es va acordar amb la representació social dels treballadors/ores, i amb caràcter subsidiari s'aplicarà el que ací s'estableix.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

Atés que s'ha suprimit el concepte de plus de conveni i s'ha unificat en el concepte de salari base, s'estableix que, amb caràcter transitori i a l'efecte de l'adquisició de trams d'antiguitat en el cas d'alguns treballadors/ores, l'import que haurà de comptar-se a l'efecte d'establir el complement d'antiguitat consolidada no haurà d'incloure l'import corresponent al plus de conveni.

Segona

Les empreses firmants del conveni disposaran d'un termini d'un mes, des que es firme, per a regularitzar els endarreriments econòmics que hagen de satisfer als treballadors/ores afectats pel present conveni, i les no firmants del conveni disposaran de dos mesos a partir que es publique en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Si el personal adscrit a un grup professional percebera en el moment de la firma del present conveni quantitats per mitjà de plusos, complements personals o qualsevol altre concepte, en funció de la realització específica del treball descrit per a aquest grup, les quantitats que perceben seran compensables i absorbibles.

Segona

Les parts volen fer constar la voluntat de manteniment dels llocs de treball en el sector, evitant, en la mesura del possible, l'amortització de llocs de treball.

DISPOSICIÓ FINAL

Els complements de caràcter personal que es perceben derivats de la percepció, al seu dia, d'un salari superior al fixat en un conveni, no seran absorbibles ni compensables i experimentaran el mateix increment que es fixe per a cada conveni.

gación 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

Dado que se ha suprimido el concepto de plus convenio unificándose en el concepto salario base se establece que con carácter transitorio y a los efectos de la adquisición de tramos de antigüedad en el caso de algunos trabajadores/as, el importe que deberá computarse a los efectos de establecer el complemento de antigüedad consolidada no deberá incluir el importe correspondiente al plus convenio.

Segunda

Las empresas firmantes del convenio, dispondrán de un plazo de un mes, desde la firma del convenio, para regularizar los atrasos económicos a satisfacer a los trabajadores/as afectados por el presente convenio, las no firmantes del convenio dispondrán de dos meses a partir de la publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Si el personal adscrito a un grupo profesional viniera percibiendo en el momento de la firma del presente convenio, cantidades mediante plusos, complementos personales o cualquier otro concepto, en función de la realización específica del trabajo descrito para dicho grupo, las cantidades que perciban serán compensables y absorbibles.

Segunda

Las partes quieren hacer constar la voluntad de mantenimiento de los puestos de trabajo en el sector, evitando en la medida de lo posible la amortización de puestos de trabajo.

DISPOSICIÓN FINAL

Los complementos de carácter personal que se perciban, derivados de la percepción, en su día, de un salario superior al fijado en convenio, no serán absorbibles ni compensables y sufrirán el mismo incremento que se fije para cada convenio.

TAULES SALARIALS BEGUDES REFRESCANTS SEGONS GRUPS
(Increment 1%)
2016 Definitives

		S. base dia/mes	Pagues extres	Paga vacances	Total any 2016
GRUP I	Diari	32,97	989,09	626,42	15.627,61
GRUP II	Diari	34,04	1.021,17	646,78	16.134,90
	Mensual	1.032,08	1.032,08	653,65	16.134,90
GRUP III	Diari	36,16	1.084,75	687,11	17.139,82
	Mensual	1.096,36	1.096,36	694,36	17.139,82
GRUP IV	Diari	36,45	1.093,56	692,59	17.278,66
	Mensual	1.105,25	1.105,25	699,99	17.278,66
GRUP V	Mensual	1.178,03	1.178,03	746,08	18.416,47
GRUP VI	Mensual	1.183,85	1.183,85	749,77	18.507,47
GRUP VII	Mensual	1.277,76	1.277,76	809,25	19.975,63
GRUP VIII	Mensual	1.284,17	1.284,17	813,31	20.075,81

PRIMA VENDA

Servei directe per caixa	0,1568
Servei a distribuïdors per caixa	0,0798

DIETES

Dieta completa	42,9462
Mitja dieta	16,3201

JORNADES ESPECIALS

Jornada dilluns a dissabte	42,3705
Jornada dimarts a dissabte	38,5358
Quart torn 6 mesos	50,0000
Quart torn extensiu	55,0000

TAULES SALARIALS BEGUDES REFRESCANTS SEGONS GRUPS
(Increment 1,1%)
2017 Definitives

		S. base dia/mes	Pagues extres	Paga vacances	Total any 2017
GRUP I	Diari	33,33	999,97	633,31	15.799,51
GRUP II	Diari	34,42	1.032,41	653,90	16.312,38
	Mensual	1.043,44	1.043,44	660,84	16.312,39
GRUP III	Diari	36,56	1.096,68	694,67	17.328,35
	Mensual	1.108,42	1.108,42	702,00	17.328,36
GRUP IV	Diari	36,85	1.105,59	700,21	17.468,73
	Mensual	1.117,40	1.117,40	707,69	17.468,73
GRUP V	Mensual	1.190,98	1.190,98	754,29	18.619,05
GRUP VI	Mensual	1.196,87	1.196,87	758,02	18.711,05
GRUP VII	Mensual	1.291,81	1.291,81	818,15	20.195,36
GRUP VIII	Mensual	1.298,29	1.298,29	822,25	20.296,65

PRIMA VENDA

Servei directe per caixa	0,1585
Servei a distribuïdors per caixa	0,0807

DIETES

Dieta completa	43,4187
Mitja dieta	16,4996

JORNADES ESPECIALS

Jornada dilluns a dissabte	42,8366
Jornada dimarts a dissabte	38,9597
Quart torn 6 mesos	50,5500
Quart torn extensiu	55,6050

TAULES SALARIALS BEGUDES REFRESCANTS SEGONS GRUPS
(Increment 1,2%)
2018 Definitives

		S. base dia/mes	Pagues extres	Paga vacances	Total any 2018
GRUP I	Diari	33,73	1.011,97	640,91	15.989,10
GRUP II	Diari	34,83	1.044,79	661,74	16.508,13
	Mensual	1.055,96	1.055,96	668,77	16.508,14
GRUP III	Diari	37,00	1.109,84	703,00	17.536,29
	Mensual	1.121,72	1.121,72	710,43	17.536,30
GRUP IV	Diari	37,30	1.118,86	708,61	17.678,35
	Mensual	1.130,81	1.130,81	716,18	17.678,36
GRUP V	Mensual	1.205,28	1.205,28	763,34	18.842,48
GRUP VI	Mensual	1.211,23	1.211,23	767,11	18.935,59
GRUP VII	Mensual	1.307,32	1.307,32	827,97	20.437,70
GRUP VIII	Mensual	1.313,87	1.313,87	832,12	20.540,21

PRIMA VENDA

Servei directe per caixa	0,1604
Servei a distribuïdors per caixa	0,0817

DIETES

Dieta completa	43,9397
Mitja dieta	16,6976

JORNADES ESPECIALS

Jornada dilluns a dissabte	43,3506
Jornada dimarts a dissabte	39,4272
Quart torn 6 mesos	51,1566
Quart torn extensiu	56,2723

* * * * *

TABLAS SALARIALES BEBIDAS REFRESCANTES SEGÚN GRUPOS
(Incremento 1%)
2016 Definitivas

	S.Base	Día/mes	Pagas Extras	Paga Vacaciones	Total año 2016
GRUPO I	Diario	32,97	989,09	626,42	15.627,61
GRUPO II	Diario	34,04	1.021,17	646,78	16.134,90
	Mensual	1.032,08	1.032,08	653,65	16.134,90
GRUPO III	Diario	36,16	1.084,75	687,11	17.139,82
	Mensual	1.096,36	1.096,36	694,36	17.139,82
GRUPO IV	Diario	36,45	1.093,56	692,59	17.278,66
	Mensual	1.105,25	1.105,25	699,99	17.278,66
GRUPO V	Mensual	1.178,03	1.178,03	746,08	18.416,47
GRUPO VI	Mensual	1.183,85	1.183,85	749,77	18.507,47
GRUPO VII	Mensual	1.277,76	1.277,76	809,25	19.975,63
GRUPO VIII	Mensual	1.284,17	1.284,17	813,31	20.075,81

PRIMA VENTA

Servicio directo por caja	0,1568
Servicio a distribuidores por caja	0,0798

DIETAS

Dieta completa	42,9462
Media dieta	16,3201

JORNADAS ESPECIALES

Jornada lunes a sábado	42,3705
Jornada martes a sábado	38,5358
Cuarto turno 6 meses	50,0000
Cuarto turno extensivo	55,0000

TABLAS SALARIALES BEBIDAS REFRESCANTES SEGÚN GRUPOS
(Incremento 1,1%)
2017 Definitivas

	S.Base	Día/mes	Pagas extras	Paga vacaciones	Total año 2017
GRUPO I	Diario	33,33	999,97	633,31	15.799,51
GRUPO II	Diario	34,42	1.032,41	653,90	16.312,38
	Mensual	1.043,44	1.043,44	660,84	16.312,39
GRUPO III	Diario	36,56	1.096,68	694,67	17.328,35
	Mensual	1.108,42	1.108,42	702,00	17.328,36
GRUPO IV	Diario	36,85	1.105,59	700,21	17.468,73
	Mensual	1.117,40	1.117,40	707,69	17.468,73
GRUPO V	Mensual	1.190,98	1.190,98	754,29	18.619,05
GRUPO VI	Mensual	1.196,87	1.196,87	758,02	18.711,05
GRUPO VII	Mensual	1.291,81	1.291,81	818,15	20.195,36
GRUPO VIII	Mensual	1.298,29	1.298,29	822,25	20.296,65

PRIMA VENTA

Servicio directo por caja	0,1585
Servicio a distribuidores por caja	0,0807

DIETAS

Dieta completa	43,4187
Media dieta	16,4996

JORNADAS ESPECIALES

Jornada lunes a sábado	42,8366
Jornada martes a sábado	38,9597
Cuarto turno 6 meses	50,5500
Cuarto turno extensivo	55,6050

TABLAS SALARIALES BEBIDAS REFRESCANTES SEGÚN GRUPOS
(Incremento 1,2%)
2018 Definitivas

		S.Base día/mes	Pagas extras	Paga vacaciones	Total año 2018
GRUPO I	Diario	33,73	1.011,97	640,91	15.989,10
GRUPO II	Diario	34,83	1.044,79	661,74	16.508,13
	Mensual	1.055,96	1.055,96	668,77	16.508,14
GRUPO III	Diario	37,00	1.109,84	703,00	17.536,29
	Mensual	1.121,72	1.121,72	710,43	17.536,30
GRUPO IV	Diario	37,30	1.118,86	708,61	17.678,35
	Mensual	1.130,81	1.130,81	716,18	17.678,36
GRUPO V	Mensual	1.205,28	1.205,28	763,34	18.842,48
GRUPO VI	Mensual	1.211,23	1.211,23	767,11	18.935,59
GRUPO VII	Mensual	1.307,32	1.307,32	827,97	20.437,70
GRUPO VIII	Mensual	1.313,87	1.313,87	832,12	20.540,21

PRIMA VENTA

Servicio directo por caja	0,1604
Servicio a distribuidores por caja	0,0817

DIETAS

Dieta completa	43,9397
Media dieta	16,6976

JORNADAS ESPECIALES

Jornada lunes a sábado	43,3506
Jornada martes a sábado	39,4272
Cuarto turno 6 meses	51,1566
Cuarto turno extensivo	56,2723