

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

*RESOLUCIÓ de 29 d'octubre de 2018, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del IV conveni col·lectiu autonòmic per a la indústria de taulells, paviments i rajoles ceràmics de la Comunitat Valenciana 2018-2020.* [2018/11569]

Vist el text del Conveni col·lectiu autonòmic per a la indústria de taulells, paviments i rajoles ceràmics de la Comunitat Valenciana 2018-2020 (codi 80000745012008), signat per la comissió negociadora, que està integrada, d'una banda per la part empresarial, i d'una altra per la representació dels treballadors, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3 del 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 estableixen l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i el Decret 104/2017, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

### *Primer*

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text del conveni.

### *Segon*

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

València, 29 d'octubre de 2018.— El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

*Quart conveni col·lectiu autonòmic  
Indústria de taulells, paviments i rajoles ceràmics  
de la Comunitat Valenciana 2018-2020*

Capítol primer. Disposicions generals. Àmbit i revisió.

### *Article 1r. Àmbit territorial i funcional*

El present conveni afecta les empreses o centres de treball de la Comunitat Valenciana, l'activitat dels quals siga la fabricació de taulells o rajoles ceràmiques premsades, fins i tot de gres o semigrés, així com les plantes atomitzadores, amb l'excepció d'aquelles empreses que tinguem un conveni concurrent.

Queden incloses en el seu àmbit d'aplicació les fàbriques de peces complementàries i de tercer foc, excepte les de caràcter predominantment artesà o manual llevat que s'adherisquen al present conveni de forma total i incondicional.

A aquest efecte, i entre altres, queden expressament excloses les empreses de tercer foc que no realitzen operacions de premsatge o esmaltat.

### *Article 2n. Àmbit personal*

El present conveni afecta la totalitat del personal que presta serveis en les empreses compreses en l'àmbit funcional d'aplicació, així com als que hi ingressen durant la seua vigència, amb exclusió del personal d'alta direcció que tinga relació laboral amb caràcter especial, segons l'article 2n-1-a) de l'Estatut dels Treballadors.

### *Article 3r. Vigència i durada.*

El present conveni tindrà efecte, independentment del dia que siga signat, a partir de la publicació en el butlletí oficial de la comunitat

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

*RESOLUCIÓN de 29 de octubre de 2018, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del IV convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana 2018-2020.* [2018/11569]

Visto el texto del convenio Colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana 2018-2020, (código 80000745012008), firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte por la parte empresarial, y de otra por la representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del 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 Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, y en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, 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 Comunidad 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 Generalitat Valenciana*.

Valencia a 29 de octubre de 2018: El subdirector general de Relaciones Laborales: Fdo: Juan Ignacio Soler Tormo

*Cuarto convenio colectivo autonómico  
Industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la  
Comunidad Valenciana 2018-2020*

Capítulo primero. Disposiciones generales. Ámbito y revisión.

### *Artículo 1.º. Ámbito territorial y funcional*

El presente convenio afecta a las empresas o centro de trabajo de la Comunidad Valenciana, cuya actividad sea la fabricación de azulejos o baldosas cerámicas premsadas, incluso de gres o semi-gres, así como a las plantas atomizadoras, con la excepción de aquellas empresas que tengan un convenio concurrente.

Quedan incluidas en su ámbito de aplicación las fábricas de piezas complementarias y de tercer fuego, excepto las de carácter predominantemente artesano o manual salvo que se adhieran al presente convenio en forma total e incondicional.

A estos efectos, y entre otras, quedan expresamente excluidas las empresas de tercer fuego que no realicen operaciones de prensado o esmaltado.

### *Artículo 2.º. Ámbito personal*

El presente convenio afecta a la totalidad del personal que presta servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional de aplicación, así como al que ingrese en ellas durante su vigencia, con exclusión del personal de alta dirección que tenga relación laboral con carácter especial, según el artículo 2.º-1-a) del Estatuto de los Trabajadores.

### *Artículo 3.º. Vigencia y duración*

El presente convenio surtirá efectos, cualquiera que sea el día de su firma, a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad



autònoma i mantindrà la vigència fins al 31 de desembre de 2020, moment en què s'entendrà automàticament denunciada.

Finalitzada la vigència del conveni i transcorreguts dos anys des d'aquest moment sense que s'haja acordat un nou conveni o dictat un laudo arbitral, aquell perdrà vigència i s'aplicarà si n'hi haguera el conveni d'àmbit superior.

*Article 4t. Compensació i absorció i garantia personal*

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte d'aplicació seran considerades globalment i anualment.

Aquestes condicions són compensables íntegrament amb les que anteriorment regiren per imperatiu legal, pacte o qualsevol altre concepte.

Les millores salarials establides per disposició legal de rang superior a aquest conveni quedaran absorbides si no superen els salaris establits en aquest, considerats en còmput global i anual; en un altre cas, es consideraran absorbides fins a la diferència.

Queden exceptuats de compensació i absorció els conceptes que, per disposició legal, es declaren com a no absorbibles ni compensables.

La situació econòmica personal, considerada com a percepció econòmica anual, serà mantinguda si és superior a la que resulte d'aplicar les normes del present conveni.

Capítol segon. Organització del treball. Formes de contractació, classificació professional, promoció, ascensos i cessaments.

Secció primera. Organització del treball

*Article 5é. Organització, direcció i control de l'activitat laboral*

És competència de la direcció de l'empresa, d'acord amb el que preveu aquest conveni, amb el contingut específic de l'article 20 de l'Estatut dels Treballadors i amb la legislació general laboral vigent, l'ordenació, l'organització, la direcció i el control dels recursos; tot això en relació amb l'organització teòrica i pràctica del treball, assignació de funcions i control i verificació de l'activitat laboral.

Per la seua part, la representació legal dels treballadors, conforme a la legislació vigent i el que estableix el present conveni, té atribuïdes funcions de participació, assessorament, orientació i proposta en els temes relacionats amb l'organització i la racionalització del treball, i té dret a presentar un informe amb caràcter previ a l'execució de les decisions que aquella adopte, entre altres, en els casos d'implantació o revisió de sistemes d'organització i control de treball.

Secció segona. Contractació

*Article 6é. Contractació*

La contractació de treballadors s'ajustarà a les normes legals generals sobre contractació i a les específiques que figuren en el present conveni.

1) Contracte de durada indefinida: és el de qui presta els serveis en l'empresa d'una manera permanent i estable, una vegada superat el període de prova. És el tipus de contracte més habitualment utilitzat.

2) Contracte eventual: és el del contractat per a la realització de treballs exigits per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, encara que es tracte de l'activitat normal de l'empresa. En atenció a les especials circumstàncies que concorren en el sector de producció que regula aquest conveni, la durada d'aquest contracte serà com a màxim de dotze mesos dins d'un període de diu. En cas que el contracte s'haguera concertat per una durada inferior a la màxima legal o convencionalment establida, podrà prorrogar-se mitjançant acord de les parts per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir aquesta durada màxima.

A la finalització del contracte, les empreses pagaran als treballadors una indemnització equivalent a 20 dies de salari per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes inferiors a l'any.

Autónoma manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, momento en el que se entiende automáticamente denunciado.

Finalizada la vigencia del convenio y transcurridos dos años desde dicho momento sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá vigencia y se aplicará si lo hubiere el convenio de ámbito superior.

*Artículo 4.º. Compensación y absorción y garantía personal*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación serán consideradas global y anualmente.

Dichas condiciones son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, pacto o cualquier otro concepto.

Las mejoras salariales establecidas por disposición legal de rango superior a este convenio quedarán absorbidas si no superan los salarios establecidos en el mismo, considerados en cómputo global y anual; en otro caso, se considerarán absorbidas hasta la diferencia.

Quedan exceptuados de compensación y absorción los conceptos que, por disposición legal, se declaren como no absorbibles ni compensables.

La situación económica personal, considerada como percepción económica anual, será mantenida si es superior a la que resulte de aplicar las normas del presente convenio.

Capítulo segundo. Organización del trabajo. Formas de contratación, clasificación profesional, promoción, ascensos y ceses

Sección primera. Organización del trabajo

*Artículo 5.º. Organización, dirección y control de la actividad laboral*

Es competencia de la Dirección de la empresa, de acuerdo con lo previsto en este convenio, con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y con la legislación general laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control; todo ello en relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral.

Por su parte, la representación legal de los trabajadores, conforme a la legislación vigente y lo establecido en el presente convenio, tiene atribuidas funciones de participación, asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquella adopte, entre otros, en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

Sección Segunda. Contratación.

*Artículo 6.º. Contratación*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre contratación y a las específicas que figuran en el presente convenio.

1) Contrato de duración indefinida: Es el que presta sus servicios en la empresa de un modo permanente y estable, una vez superado el periodo de prueba. Es el tipo de contrato más habitualmente utilizado.

2) Contrato eventual. Es el contratado para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En atención a las especiales circunstancias que concurren en el sector de producción que regula este convenio, la duración de este contrato será como máximo de doce meses dentro de un período de dieciocho. En caso de que el contrato se hubiere concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A la finalización del contrato, las empresas pagaran a los trabajadores una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año.

Els empresaris estaran obligats a preavisar per escrit el treballador, almenys amb quinze dies d'antelació, la pròrroga dels contractes de durada igual o superior a sis mesos.

3) Contracte a temps parcial: el contracte de treball s'entendrà que és a temps parcial quan s'haja acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable. El contracte de treball haurà de recollir la jornada contractada, els horaris, torns i altres circumstàncies que les parts hagen acordat respecte al moment de la prestació del treball.

El nombre d'hores complementàries factibles de formalitzar en aquells contractes a temps parcial de caràcter indefinit, d'acord amb el que s'estableix legalment, no podran superar el trenta (30) per cent de les hores ordinàries objecte del contracte. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i d'aquelles complementàries no podrà excedir el percentatge definit en el primer paràgraf d'aquest article. Si per qualsevol causa se superara el citat percentatge, el contracte s'entendrà formalitzat a temps complet. La suma de les hores contractades i les complementàries realitzades no podrà, en cap cas, superar les d'un treballador a temps complet comparable, si es produïra aquest fet, el contracte podrà, a opció del treballador, convertir-se en un altre a temps complet.

Els treballadors que hagen subscrit un pacte d'hores complementàries podran, en atenció a les seues responsabilitats familiars, les quals es troben recollides en l'article 37.5 de l'Estatut dels Treballadors, excloure fins a un màxim de dos mesos a l'any la realització d'hores complementàries, preavisant amb una antelació de quinze dies.

De la mateixa manera, el pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del treballador, mitjançant un preavis a l'empresa amb una anticipació mínima de quinze dies laborables, una vegada complits tres mesos des de la formalització.

Quan l'empresari haja informat de l'existència de llocs de treball vacants, els treballadors amb contracte a temps complet que ho desitgen podran pactar la conversió del seu contracte en un altre a temps parcial o viceversa. Els representants legals del personal seran informats amb caràcter previ de les vacants que es produïsquen, així com dels canvis haguts.

En tot el no previst es farà el que disposa l'article 12 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i la normativa concordant.

4) Personal interí: és el contractat per a substituir treballadors amb dret a reserva del lloc de treball. Igualment podrà utilitzar-se aquest tipus contractual per a substituir el personal que haja causat baixa per situacions relacionades amb la maternitat, l'embaràs i les vacances.

S'especificarà en el contracte del personal interí el nom, cognoms, lloc de treball i grup professional del treballador substituït i la causa de la substitució.

5) Els anteriors contractes de treball, així com qualsevol altre previst legalment que s'utilitze, hauran de ser comunicats al SERVEF per al seu registre. Les empreses entregaran als representants legals dels treballadors els models de contractes de treball escrits que utilitzen i també els entregaran la còpia bàsica de cada contracte de treball que formalitzen.

Mensualment les empreses donaran a conèixer als esmentats representants dels treballadors els formularis de cotització a la Seguretat Social TC-1 i TC-2 i els documents relatius a la terminació de la relació laboral i les pròrrogues dels contractes. L'incompliment d'aquesta obligació es considera falta greu a l'efecte de ser sancionada per l'Administració laboral.

#### Secció tercera. Cessaments.

##### *Article 7é. Preavis per extinció de contractes*

a) L'empresari s'obliga a preavisar per escrit al treballador la finalització del seu contracte de durada determinada, i si escau la pròrroga d'aquest, amb l'excepció dels contractes d'interinitat, en els terminis de temps que a continuació s'indiquen:

- 15 dies, en els contractes de durada igual o superior a sis mesos.

Los empresarios vendrán obligados a preavisar por escrito al trabajador, al menos con quince días de antelación, la prórroga de los contratos de duración igual o superior a seis meses.

3) Contrato a tiempo parcial. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. El contrato de trabajo deberá recoger la jornada contratada, los horarios, turnos y demás circunstancias que las partes hayan acordado respecto al momento de la prestación del trabajo.

El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, conforme lo establecido legalmente, no podrán superar el treinta (30) por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de aquellas complementarias no podrá exceder del porcentaje definido en el primer párrafo de este artículo. Si por cualquier causa se superase el citado porcentaje, el contrato se entenderá formalizado a tiempo completo. La suma de las horas contratadas y las complementarias realizadas no podrá, en ningún caso, superar las de un trabajador a tiempo completo comparable, de producirse tal hecho el contrato podrá, a opción del trabajador, convertirse en otro a tiempo completo.

Los trabajadores que hayan suscrito pacto de horas complementarias podrán, en atención a sus responsabilidades familiares, las cuales se encuentran recogidas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, excluir hasta un máximo de dos meses al año la realización de horas complementarias, preavisando con una antelación de quince días.

Del mismo modo, el pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante preaviso a la empresa con una anticipación mínima de quince días laborables, una vez cumplidos tres meses desde su formalización.

Cuando el empresario haya informado de la existencia de puestos de trabajo vacantes, los trabajadores con contrato a tiempo completo que lo deseen podrán pactar la conversión de su contrato en otro a tiempo parcial o viceversa. Los representantes legales del personal serán informados con carácter previo de las vacantes que se produzcan, así como de los cambios habidos.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

4) Personal interino. Es el contratado para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Igualmente podrá utilizarse este tipo contractual para sustituir al personal que haya causado baja por situaciones relacionadas con la maternidad, el embarazo y las vacaciones.

Se especificará en el contrato del personal interino el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

5) Los anteriores contratos de trabajo, así como cualquier otro previsto legalmente que se utilice, deberán ser comunicados al SERVEF para su registro. Las empresas entregarán a los representantes legales de los trabajadores los modelos de contratos de trabajo escritos que utilicen, así como harán entrega de la copia básica de cada contrato de trabajo que formalicen.

Mensualmente las empresas darán a conocer a los citados representantes de los trabajadores los formularios de cotización a la seguridad social TC-1 y TC-2 y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral y las prórrogas de los contratos. El incumplimiento de esta obligación se considera falta grave a efectos de su sanción por la administración laboral.

#### Sección tercera. Ceses

##### *Artículo 7º. Preaviso por extinción de contratos.*

a) El empresario se obliga a preavisar por escrito al trabajador la finalización de su contrato de duración determinada, y en su caso la prórroga del mismo, excepción hecha de los contratos de interinidad, en los plazos de tiempo que a continuación se indican:

- 15 días, en los contratos de duración igual o superior a seis meses.



L'incompliment del termini de preavis donarà dret al treballador a exigir una indemnització equivalent a un dia de salari per cada dia de preavis incomplert.

b) El personal que desitge causar baixa al servei de l'empresa haurà de comunicar-ho per escrit, almenys amb una antelació de:

- Contractes de durada determinada superior a sis mesos: 15 dies.
- Contractes de durada indefinida:
  - Grups 1, 2 i 3, un mes.
  - Grups 4, 5 i 6, quinze dies.

L'incompliment de la notificació escrita i dels terminis de preavis establits donarà dret a l'empresari a una indemnització equivalent a un dia de salari per cada dia de preavis incomplert. Aquesta indemnització podrà llevar-se de la liquidació per saldo i quitança, a càrrec de les pagues extraordinàries i fins al límit d'aquestes.

#### Secció quarta. Empreses de treball temporal (ETT)

##### *Article 8é. Contractació amb empreses de treball temporal*

Les empreses afectades pel present conveni de conformitat amb la legislació vigent, podran concertar amb les empreses de treball temporal, si bé, en benefici i promoció de l'ocupació directa, hauran d'observar els següents compromisos:

a) La contractació amb empreses de treball temporal a fi de cobrir llocs de treball mentre dure el procés de selecció o promoció per a aquests, no podrà superar els dos mesos.

b) Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni s'obliguen a no concertar contractes de posada a disposició, per causa d'acumulació de tasques o excés de comandes, per més de sis mesos dins d'un període de dotze. Aquesta limitació ha d'entendre's referida únicament i exclusivament a la permanència en l'empresa usuària del treballador en missió.

c) Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni pagaran als treballadors en missió, a la finalització del seu contracte i a través de l'empresa de treball temporal, una indemnització equivalent a la diferència entre la legal que hagen de cobrar a càrrec de l'empresa de treball temporal i l'equivalent a 25 dies de salari per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de durada inferior a l'any. El conjunt de totes dues indemnitzacions no podrà superar el límit de 25 dies de salari/any de servei o de la fracció que resulte aplicant la regla de prorrateig abans expressada.

##### *Article 9é. Qualificació professional*

Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni no admetran a prestar serveis en els seus centres de treball aquells treballadors posats a la seua disposició per les ETT que no acrediten qualificació professional i haver rebut formació en matèria de prevenció de riscos laborals, en relació amb el lloc de treball a cobrir. El document acreditatiu haurà d'expressar els següents extrems:

1. Identificació del curs formatiu rebut.
2. Institució o gabinet que el va impartir.
3. Nombre d'hores invertides en l'acció formativa.

Les empreses exigiran de les ETT amb les quals signen contractes de posada a la disposició de treballadors que en aquests, bé en el model normalitzat o en un annex a aquest, facen constar de manera expressa que els treballadors cedits a l'empresa usuària són retribuïts per aquelles d'acord amb el que preveu el conveni col·lectiu nacional d'ETT.

#### Secció cinquena. Classificació professional

##### *Article 10. Sistema de classificació professional*

###### *A) Criteris generals*

1. L'organització tècnica i pràctica del treball no podrà perjudicar la formació professional contínua, ni justificar o produir cap minvament en les retribucions fixes reconegudes en el present conveni als treballadors; ans al contrari, els beneficis que puguem derivar-se'n hauran d'utilitzar-se de manera que millore no solament l'economia de l'empresari, sinó també la dels treballadors.

2. Els treballadors afectats per aquest conveni seran enquadrats en una àrea funcional i en un grup professional. L'adscripció a l'un o l'altre

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al trabajador a exigir una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

b) El personal que desee causar baja al servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito, al menos con una antelación de:

- Contratos de duración determinada superior a seis meses: 15 días.
- Contratos de duración indefinida:
  - Grupos 1, 2 y 3, un mes.
  - Grupos 4, 5 y 6, quince días.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho al empresario a una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Tal indemnización podrá detrarse de la liquidación por saldo y finiquito, con cargo a las pagas extraordinarias y hasta el límite de las mismas.

#### Secció quarta. Empreses de trabajo temporal.

##### *Artículo 8º. Contratación con empresas de trabajo temporal*

Las empresas afectadas por el presente convenio de conformidad con la legislación vigente, podrán concertar con las empresas de trabajo temporal, si bien, en beneficio y promoción del empleo directo, deberán observar los siguientes compromisos:

a) La contratación con empresas de trabajo temporal al objeto de cubrir puestos de trabajo mientras dure el proceso de selección o promoción para los mismos, no podrá superar los dos meses.

b) Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se obligan a no concertar contratos de puesta a disposición, por causa de acumulación de tareas o exceso de pedidos, por más de seis meses dentro de un período de doce. Tal limitación debe entenderse referida única y exclusivamente a la permanencia en la empresa usuaria del trabajador en misión.

c) Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio pagarán a los trabajadores en misión, a la finalización de su contrato y a través de la empresa de trabajo temporal, una indemnización equivalente a la diferencia entre la legal que deban cobrar con cargo a la empresa de trabajo temporal y la equivalente a 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de duración inferior al año. El conjunto de ambas indemnizaciones no podrá superar el límite de 25 días de salario/año de servicio o de la fracción que resulte aplicando la regla de prorrateo antes expresada.

##### *Artículo 9º. Cualificación profesional*

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio no admitirán a prestar servicios en sus centro de trabajo a aquellos trabajadores puestos a su disposición por las E.T.T. que no acrediten cualificación profesional y haber recibido formación en materia de prevención de riesgos laborales, en relación con el puesto de trabajo a cubrir. El documento acreditativo deberá expresar los siguientes extremos:

1. Identificación del curso formativo recibido.
2. Institución o gabinete que lo impartió.
3. Número de horas invertidas en la acción formativa.

Las empresas exigirán de las E.T.T. con las que celebren contratos de puesta a disposición de trabajadores que en los mismos, bien en el modelo normalizado o en anexo a este, hagan constar de modo expreso que los trabajadores cedidos a la empresa usuaria son retribuidos por aquellas de acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo nacional de E.T.T.

#### Secció quinta. Clasificación profesional

##### *Artículo 10º. Sistema de clasificación profesional.*

###### *A) Criterios generales.*

1. La organización técnica y práctica del trabajo no podrá perjudicar la formación profesional continua, ni justificar o producir merma alguna en las retribuciones fijas reconocidas en el presente convenio a los trabajadores; antes al contrario, los beneficios que de ello puedan derivarse habrán de utilizarse de forma que mejore no solo la economía del empresario, sino también la de los trabajadores.

2. Los trabajadores afectados por este convenio serán encuadrados en un área funcional y en un grupo profesional. La adscripción a uno



determina la classificació organitzativa de cada treballador en el grup professional.

3. El compliment de les funcions derivades d'aquesta doble adscripció defineix el contingut bàsic de la prestació laboral i delimita la mobilitat funcional.

4. En cas de concurrència en un lloc de treball de tasques bàsiques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es realitzarà en funció de les activitats prevalents realitzades en el grup professional que corresponga, de manera que si ho foren en el grup superior, correspondrà per tant el seu enquadrament en aquest grup superior.

B) Àrees funcionals. Els treballadors pertanyeran a alguna de les següents àrees orgàniques d'activitat:

a) Àrea d'administració. Personal que, per la seua formació o experiència i aptituds professionals, exerceix en les empreses les funcions relacionades amb l'obtenció de dades comptables, estadístiques, facturació, personal, així com en general la preparació del suport organitzatiu referent a la gestió de l'empresa.

b) Àrea comercial. Personal que per la seua formació o experiència i aptituds professionals, exerceix funcions comercials relacionades amb l'àmbit exterior de l'empresa.

c) Àrea industrial. Personal que, per la seua formació o experiència i aptituds professionals, exerceix en les empreses les funcions relacionades directament o indirectament, amb la producció, sense perjudici que puguen realitzar al seu torn funcions de supervisió i coordinació. Igualment, engloba el personal que, per la seua formació o experiència i aptituds professionals, exerceix en les empreses funcions complementàries a l'activitat central de producció, així com els serveis auxiliars.

C) Grups professionals.

Factors per a l'enquadrament en els grups professionals.

En la valoració dels factors d'enquadrament es tindrà en compte:

a) L'autonomia: entesa com la major o menor dependència jeràrquica en el compliment de les funcions executades.

b) La formació: concebuda com els coneixements bàsics necessaris per a poder complir la prestació laboral, la formació contínua rebuda, l'experiència obtinguda i la dificultat en l'adquisició del complet bagatge formatiu i de les experiències.

c) La iniciativa: referida al major o menor seguiment o subjecció a directrius, pautes o normes en l'execució de les funcions.

d) El comandament: configurat com la facultat de supervisió i ordenació de tasques, així com la capacitat d'interrelació de les funcions executades pels treballadors sobre els quals s'exerceix el comandament i sobre el nombre d'aquests.

e) La responsabilitat: considerada en termes de la major o menor autonomia en l'execució de les funcions, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

f) La complexitat: ponderada com a incidència quantitativa i qualitativa i integració dels factors en les tasques o en les funcions executades.

Grups professionals. Els treballadors afectats pel present conveni s'enquadraran en algun dels grups professionals que a continuació es defineixen:

Grup professional 1. Direcció.

Criteria generals. Els treballs o funcions d'aquest nivell consisteixen en la realització d'activitats complexes amb objectius definits i amb alt grau d'exigència en els factors d'autonomia i responsabilitat. La funció primordial és la de comandament que exerceix de manera directa, permanent o per delegació amb vista al rendiment, qualitat, disciplina i obtenció d'objectius.

Formació. Titulació, o coneixements adquirits en el compliment de la seua professió, equivalent a estudis universitaris de grau superior, o mitjançant una dilatada experiència professional.

Tasques. En aquest grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als següents exemples:

- Director administratiu-financer.
- Director comercial.
- Director tècnic o director de laboratori en plantes de gran dimensió.

Grup professional 2. Comandaments i tècnics de primer nivell.

y otro determina la clasificación organizativa de cada trabajador en el grupo profesional.

3. El desempeño de las funciones derivadas de esta doble adscripción define el contenido básico de la prestación laboral y delimita la movilidad funcional.

4. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades prevalentes realizadas en el grupo profesional que corresponda, de manera que si lo fueren en el grupo superior corresponderá por tanto su encuadramiento en dicho grupo superior.

B) Áreas funcionales. Los trabajadores pertenecerán a alguna de las siguientes áreas orgánicas de actividad:

a) Área de administración. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas con la obtención de datos contables, estadísticos, facturación, personal, así como en general la preparación del soporte organizativo referente a la gestión de la empresa.

b) Área comercial. Personal que por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña funciones comerciales relacionadas con el ámbito exterior de la empresa.

c) Área industrial. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas directa o indirectamente, con la producción, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión y coordinación. Igualmente, engloba al personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas funciones complementarias a la actividad central de producción, así como los servicios auxiliares.

C) Grupos profesionales.

Factores para el encuadramiento en los grupos profesionales.

En la valoración de los factores de encuadramiento se tendrá en cuenta:

a) La autonomía: entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación: concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa: referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautes o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando: configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interrelación de las funciones ejecutadas por los trabajadores sobre el que se ejerce el mando y sobre el número de estos.

e) La responsabilidad: apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad: ponderada como incidencia cuantitativa y cualitativa e integración de los factores en las tareas o en las funciones ejecutadas.

Grupos profesionales. Los trabajadores afectados por el presente convenio se encuadrarán en alguno de los grupos profesionales que a continuación se definen:

Grupo profesional 1. Dirección.

Criteria generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía, responsabilidad. La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación con vista al rendimiento calidad, disciplina y obtención de objetivos.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior, o mediante una dilatada experiencia profesional.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Director administrativo-financiero.
- Director comercial.
- Director técnico o director de laboratorio en plantas de gran dimensión.

Grupo profesional. 2. Mandos y técnicos primer nivel.



**Criteris generals.** Els treballs o funcions d'aquest nivell consisteixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de diverses tasques heterogènies, amb la responsabilitat de poder ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors. Pot fer tasques complexes que exigeixen un alt contingut intel·lectual, així com aquelles que consisteixen a establir i desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

**Formació.** Titulació, o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió, equivalent a estudis universitaris de grau mitjà o superior, o mitjançant una formació específica i/o una dilatada experiència pràctica.

**Tasques.** En aquest grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als següents exemples:

- Cap d'administració, cap de compres o analista de sistemes informàtics.
- Cap de vendes del mercat nacional o d'exportació, tècnic en màrqueting.

• Tècnic i cap de producció en plantes de gran dimensió, director tècnic en plantes de xicoteta dimensió, cap de manteniment, responsable de disseny.

• Cap de laboratori en plantes de xicoteta dimensió o responsable d'àrea de laboratori en plantes de gran dimensió.

- Metges i tècnics sanitaris titulats.

**Grup professional 3. Coordinadors i tècnics.**

**Criteris generals.** Els treballs o funcions d'aquest nivell consisteixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de diverses tasques homogènies, amb la responsabilitat de poder ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors. Pot fer tasques molt qualificades, sota especificacions precises i amb un cert grau d'autonomia, que tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i de relacions humanes.

**Formació.** Titulació, o coneixements adquirits en el compliment de la seua professió, equivalent a grau mitjà i/o Formació Professional de segon grau, o mitjançant una dilatada experiència pràctica.

**Tasques.** En aquest grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als següents exemples:

- Comercials.
- Encarregats de magatzem de productes acabats.
- Encarregat de secció de plantes de gran dimensió.
- Encarregats de la totalitat del procés en plantes de xicoteta dimensió.
- Caps de taller elèctrics o mecànics en plantes de gran dimensió.

• Responsable de manteniment en plantes de xicoteta dimensió.

• Tècnic de laboratori o tècnic de disseny.

**Grup professional 4. Professionals de primer nivell.**

**Criteris generals.** Executen tasques homogènies sota les directrius rebudes del seu superior. Poden coordinar un grup reduït de persones de la seua secció, se'n responsabilitzen dels resultats d'una part concreta i disposen d'un limitat nivell d'autonomia i iniciativa.

**Formació.** Posseeixen una formació equivalent a BUP, ESO, COU o Formació Professional de segon grau, o coneixements mitjançant una formació específica basada en l'experiència pràctica.

**Tasques.** En aquest grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als següents exemples:

• Empleat administratiu de nivell mitjà en tasques com facturació, introducció de documents comptables en ordinador, recepció amb ús d'idiomes i similars.

• Encarregat de la secció de mostres.

• Empleats de nivell mitjà d'administració comercial.

• Encarregat de molta d'esmalts, caps de línia d'esmaltadores, cap de tornos de forns, electromecànic que exerceix tasques de nivell mitjà o tècnic de laboratori.

**Grup professional 5. Professionals segon nivell.**

**Criteris generals.** Tasques que s'executen seguint un mètode de treball establert, precís i concret, la seua responsabilitat està limitada als resultats del seu propi treball, que es realitza amb un alt grau de supervisió directa i sistemàtica per part del seu superior.

**Formació.** Titulació, o coneixements adquirits en el compliment de la seua professió, equivalent a Educació General Bàsica (EGB) o

**Criterios generales.** Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de poder ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Puede realizar tareas complejas que exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer y desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

**Formación.** Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado medio o superior, o mediante una formación específica y/o una dilatada experiencia práctica.

**Tareas.** En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

• Jefe de administración, jefe de compras o analista de sistemas informáticos.

• Jefe de ventas del mercado nacional o de exportación, técnico en marketing.

• Técnico y jefe de producción en plantas de gran dimensión, director técnico en plantas de pequeña dimensión, jefe de mantenimiento, responsable de diseño.

• Jefe de laboratorio en plantas de pequeña dimensión o responsable de área de laboratorio en plantas de gran dimensión.

• Médicos y técnicos sanitarios titulados.

**Grupo profesional. 3. Coordinadores y técnicos.**

**Criterios generales.** Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, con la responsabilidad de poder ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Puede realizar tareas muy cualificadas, bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

**Formación.** Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a grado medio y/o formación profesional de segundo grado, o mediante una dilatada experiencia práctica.

**Tareas.** En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

• Comerciales.

• Encargados de almacén de productos terminados.

• Encargado de sección de plantas de gran dimensión.

• Encargados de la totalidad del proceso en plantas de pequeña dimensión.

• Jefes de taller eléctricos o mecánicos en plantas de gran dimensión.

• Responsable de mantenimiento en plantas de pequeña dimensión.

• Técnico de laboratorio o técnico de diseño.

**Grupo profesional. 4. Profesionales primer nivel.**

**Criterios generales.** Ejecutan tareas homogéneas bajo las directrices recibidas de su superior. Pueden coordinar un grupo reducido de personas de su sección, responsabilizándose de los resultados de una parte concreta de la misma y disponen de un limitado nivel de autonomía e iniciativa.

**Formación.** Poseen una formación equivalente a BUP, ESO, COU o formación profesional de segundo grado, o conocimientos mediante una formación específica basada en la experiencia práctica.

**Tareas.** En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

• Empleado administrativo de nivel medio en tareas como facturación, introducción de documentos contables en ordenador, recepción con uso de idiomas y similares.

• Encargado de la sección de muestras.

• Empleados de nivel medio de administración comercial.

• Encargado de molturación de esmaltes, jefes de línea de esmaltadoras, jefe de turnos de hornos, electromecánico que desempeña tareas de nivel medio o técnico de laboratorio.

**Grupo profesional. 5. Profesionales segundo nivel.**

**Criterios generales.** Tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo establecido, preciso y concreto, estando su responsabilidad limitada a los resultados de su propio trabajo, que se realiza con un alto grado de supervisión directa y sistemática por parte de su superior.

**Formación.** Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a educación general básica (EGB) o



Formació Professional de primer grau (FP1), o mitjançant l'experiència professional pròpia del seu lloc.

Tasques. En aquest grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als següents exemples:

- Tasques administratives simples com ara arxivament, recepció sense idiomes, mecanografia, tractament de textos, etc.
- Operaris de processos de mòlta, d'assecatge per atomització, de premsatge o extrusió, de preparació i aplicació d'esmalts, de poliment.

- Promotors de vendes.
- Forners, classificadors, conductors de carretons elevadors, tasques electromecàniques de nivell elemental o auxiliar de laboratori.

#### Grup professional 6. Professionals

Criteria general. Hi estan inclosos els treballadors i treballadores que fan tasques senzilles que solen requerir esforç físic, en processos poc o gens automatitzats, i que segueixen un mètode de treball establert, precís i concret. La seua responsabilitat és molt limitada, amb un alt grau de supervisió directa i sistemàtica; els seus treballs requereixen poca iniciativa i s'executen seguint instruccions molt concretes, clarament establides, amb un alt grau de dependència.

Formació. Els treballadors i treballadores inclosos en aquest grup tenen una formació equivalent a estudis primaris o ensenyament general bàsic, i no necessiten gens d'experiència professional.

Tasques. En aquest grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als següents exemples:

- preparació de mostres
- tasques de retractilatge
- preparació d'expedicions sense ús de carretó elevador
- operacions manuals o de màquines senzilles que no requereixen instrucció
- porteria, neteja i activitats subalternes

#### Article 11. Mobilitat funcional

La mobilitat funcional en el si de les empreses tindrà el límit del respecte als drets professionals i econòmics del treballador o treballadora. En tot cas, s'estarà al que es disposa en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

No obstant això, les empreses no podran utilitzar la mobilitat funcional per a encobrir modificacions substancials de les condicions de treball ni com a represàlia contra els representants dels treballadors i treballadores.

No caldrà invocar com a causa d'acomiadament objectiu la ineptitud sobrevinguda o la falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

#### Secció sisena. Promocions i ascensos

##### Article 12. Sistemes de cobertura de les places vacants

1. Les places vacants en les empreses es cobriran mitjançant els sistemes de lliure designació o de promoció interna, horitzontal o vertical, d'acord amb els criteris establerts en aquest conveni.

2. Als efectes anteriors, s'entendrà que hi ha una plaça vacant quan un lloc de treball:

- a) ha quedat lliure com a conseqüència del cessament del treballador o treballadora fix que l'ocupava, llevat que l'empresa l'haja amortitzat, o
- b) siga de nova creació de resultes d'una ampliació de plantilla.

##### Article 13. Sistema de lliure designació per l'empresa

Els llocs de treball que comporten l'exercici de funcions de confiança o de comandament, en qualsevol nivell de l'estructura organitzativa de l'empresa, seran coberts per aquesta mitjançant el sistema de lliure designació, que es podrà materialitzar mitjançant una ordre expressa o per la realització de tasques d'aquesta naturalesa durant sis mesos consecutius o huit alterns dins d'un període de dotze a efectes de consolidació el grup.

Els representants legals dels treballadors i treballadores seran informats immediatament de les designacions i revocacions efectuades per l'empresa.

formación profesional de primer grado (FP1), o mediante la experiencia profesional propia de su puesto.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Tareas administrativas simples como archivo, recepción sin idiomas, mecanografía, tratamiento de textos, etc.
- Operarios de procesos de molienda, de secado por atomización, de prensado o extrusión, de preparación y aplicación de esmaltes, de pulido.

- Promotores de ventas.
- Horneros, clasificadores, conductores de carretillas elevadoras, tareas electromecánicas de nivel elemental o auxiliar de laboratorio.

#### Grupo profesional. 6. Profesionales.

Criterios generales. Estarán incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas sencillas que suelen requerir esfuerzo físico, en procesos poco o nada automatizados. Que siguen un método de trabajo establecido, preciso y concreto. Su responsabilidad es muy limitada, con un alto grado de supervisión directa y sistemática, sus trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan según instrucciones muy concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia.

Formación. Los trabajadores incluidos en este grupo tienen una formación equivalente a estudios primarios o enseñanza general básica, no necesitando de ninguna experiencia profesional.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Preparación de muestras.
- Tareas de retractilado.
- Preparación de expediciones sin uso de carretilla elevadora.
- Operaciones manuales o de máquinas sencillas que no requieren adiestramiento.
- Portería, limpieza y actividades subalternas

#### Artículo 11º. – Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de las empresas tendrá el límite del respeto a los derechos profesionales y económicos del trabajador. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, las empresas no podrán utilizar la movilidad funcional para encubrir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ni como represalia contra los representantes de los trabajadores.

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

#### Sección sexta. Promociones y ascensos.

##### Artículo 12º. Sistemas de cobertura de las plazas vacantes.

1. Las plazas vacantes en las empresas se cubrirán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de acuerdo con los criterios establecidos en el presente convenio.

2. A los efectos anteriores, se entenderá que existe plaza vacante cuando un puesto de trabajo:

- a) Hubiera quedado libre como consecuencia del cese de un trabajador fijo que lo viniera ocupando, salvo que la empresa lo hubiera amortizado, o
- b) fuese de nueva creación a resultas de una ampliación de plantilla.

##### Artículo 13º. Sistema de libre designación por la empresa

Los puestos de trabajo que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación por la empresa, que se podrá materializar bien mediante orden expresa o por la realización de tareas de esta naturaleza durante seis meses consecutivos u ocho alternos dentro de un período de doce a efectos de consolidación el grupo.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados inmediatamente de las designaciones y revocaciones efectuadas por la empresa.

*Article 14. Sistema de promoció interna*

La resta de llocs de treball es cobriran mitjançant el sistema de promoció interna dels treballadors i treballadores que ocupaven llocs de treball en l'empresa amb anterioritat.

La promoció s'ajustarà a criteris objectius de mèrit i capacitat, i l'empresa podrà acordar la celebració de les corresponents proves selectives de caràcter teoricopràctic.

La decisió empresarial sobre el procediment de promoció interna estarà precedida obligatòriament d'una consulta als representants legals dels treballadors i treballadores.

Secció setena. Mobilitat geogràfica

*Article 15. Mobilitat geogràfica*

En els trasllats de centre de treball a què es refereix l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors, hi tindran prioritats de permanència en el centre de treball, per ordre creixent, els següents treballadors i treballadores:

- els majors de cinquanta anys
- els titulars de família nombrosa
- els de capacitat laboral disminuïda
- els representants legals dels treballadors i treballadores.

Capítol tercer. Règim econòmic

Secció primera. Estructura salarial

*Article 16. Estructura salarial*

Les retribucions dels treballadors i treballadores inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu estaran constituïdes pel salari base i els complementos.

Salari base. És la part de retribució del treballador o treballadora fixada per unitat de temps, sense atendre les circumstàncies que defineixen els complementos personals, de lloc de treball, de qualitat o quantitat, de venciment periòdic superior al mes, en espècie o de residència. Remunera la jornada anual efectiva de treball i els descansos legalment establits.

Complementos personals. Són els complementos que deriven de les condicions personals del treballador o treballadora, i que no han sigut valorats quan es va fixar el salari base. Així, per exemple, són complementos personals, a més de l'antiguitat, els de títols, idiomes, coneixements especials, etc.

Complementos de lloc de treball. Els que percep el treballador o treballadora per raó de les característiques del lloc de treball o de la forma de realitzar la seua activitat professional, i que comporten una concepció diferent del treball corrent tingut en compte per a fixar el salari base, com, per exemple, el complement de nocturnitat o el de penúria, perillositat i toxicitat.

Complementos de qualitat o quantitat de treball. Els que el treballador o treballadora percep per raó d'una millor qualitat en el treball o una major quantitat, en forma de premis i incentius, plusos d'activitat, hores extraordinàries o altres, estiguen units o no a un sistema de retribucions per rendiment, com, per exemple, les primes o incentius, les comissions, les hores extraordinàries o els plusos d'activitat o d'assistència.

De venciment periòdic superior al mes, com ara les gratificacions extraordinàries o la participació en beneficis, premis a la constància, ajudes a la formació, etc.

Secció segona.

*Article 17. Retribucions*

Les retribucions dels treballadors i treballadores inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni estan formades pel salari base de grup i els diferents complementos.

*Article 18. Salari base de grup*

S'entén per salari de grup les percepcions econòmiques que, pel concepte de salari base, hagen de percebre els treballadors i treballadores.

*Artículo 14°. Sistema de promoción interna*

Los restantes puestos de trabajo se cubrirán mediante el sistema de promoción interna de los trabajadores que vinieran ocupando puestos de trabajo en la empresa con anterioridad.

La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, pudiéndose acordar por la empresa la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

La decisión empresarial acerca del procedimiento de promoción interna irá precedida obligatoriamente de una consulta a los representantes legales de los trabajadores.

Sección séptima. Movilidad geográfica.

*Artículo 15°. Movilidad geográfica*

En los traslados de centro de trabajo a que se refiere el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo, por orden creciente, los siguientes trabajadores:

- Los mayores de 50 años.
- Los titulares de familia numerosa.
- Los de capacidad laboral disminuida.
- Los representantes legales de los trabajadores.

Capítulo tercero. Régimen económico.

Sección primera. Estructura salarial

*Artículo 16°. – Estructura salarial*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Salario base. Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

Complementos personales. Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Así por ejemplo, son complementos personales, además de la antigüedad, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, etc.

Complementos de puesto de trabajo. Aquellos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y que comporten concepción distinta del trabajo corriente tenido en cuenta para fijar el salario base. Así, entre otros, el complemento de nocturnidad o el de penosidad, peligrosidad y toxicidad.

Complementos de calidad o cantidad de trabajo. Aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, plusos de actividad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento. Así, entre otros, las primas o incentivos, las comisiones, las horas extraordinarias o los plusos de actividad o de asistencia.

De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios, premios a la constancia, ayudas a la formación, etc.

Sección segunda.

*Artículo 17°. – Retribuciones*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio están formadas por el salario base de grupo y los distintos complementos.

*Artículo 18°. – Salarios base de grupo*

Se entiende por salario de grupo las percepciones económicas que por el concepto de salario base deban percibir los trabajadores en fun-



res en funció de l'enquadrament en un grup professional. Per a determinar-lo anualment, inclouen quinze pagues (dotze mensualitats i les pagues extraordinàries) computades a salari base.

Les pagues per a l'any 2018 són les que figuren en l'annex I. En els anys 2019 i 2020 seran les que s'especifiquen, respectivament, en els annexos II i III.

També figura en els annexos I, II i III, respectivament, el salari base hora de grup per als anys 2018, 2019 i 2020, que té igual caràcter que l'anyal, és el resultat de dividir el salari base de grup any entre la jornada anual pactada i inclou, respecte al salari base, l'import de les pagues extraordinàries i de les vacances.

#### *Article 19. Salaris i complementos*

Durant el primer any de vigència del conveni, les taules salarials i altres conceptes econòmics són els que figuren en l'annex I; en total, representa un increment del 2,5 % respecte de les taules de 2017.

Les taules salarials corresponents als anys 2019 i 2020, així com els altres conceptes assenyalats en el paràgraf anterior, s'han incrementat un 2,5 % cadascun dels respectius anys (annexos II i III).

L'augment que representen aquests increments sobre la taula de salaris de l'any respectivament precedent té el caràcter de no absorbible ni compensable.

#### *Article 20. Complement personal d'antiguitat*

Els augmentos per antiguitat consistiran en dos biennis i fins a sis quinquennis, i els imports mensuals, els que figuren en la taula de l'annex IV del conveni per als anys 2018, 2019 i 2020.

#### *Article 21. Plus nocturn*

El plus de nocturnitat s'abonarà segons el que s'estableix en els annexos I, II i III per als anys 2018, 2019 i 2020, respectivament.

#### *Article 22. Plus de perillositat, penúria i toxicitat*

A causa de l'existència de condicions perilloses, penoses i tòxiques, s'abonarà, durant l'any 2018, als treballadors i treballadores afectats un total de 5,20 euros per dia efectivament treballat. Aquesta quantia serà de 5,33 euros el 2019 i de 5,46 euros el 2020.

Si a causa de la millora de les instal·lacions o dels procediments desaparegueren les condicions de penúria, toxicitat i perillositat, es deixarien d'abonar les esmentades bonificacions.

#### *Article 23. Plus de torn*

El personal que preste serveis en règim de tres torns rotatius, percebrà mensualment el plus que es detalla en els annexos I, II i III per als anys 2018, 2019 i 2020, respectivament.

Els qui presten serveis en règim de dos torns continuats de dilluns a diumenge, percebran igualment, amb periodicitat mensual, el plus que es detalla en els annexos I, II i III per als anys 2018, 2019 i 2020, respectivament.

En tots dos casos, aquests plusos seran compensables i absorbibles amb les primes que perceba l'esmentat personal.

#### *Article 24. Pagament de complementos al personal de nou ingrés*

El personal de nou ingrés percebrà, una vegada transcorregut un termini d'adaptació de trenta dies, o abans si aconsegueix el rendiment habitual de la secció, els complementos de quantitat, qualitat i lloc de treball que tinguen la resta dels integrants de la secció a la qual s'incorporen; en tot cas, se n'exceptuen els complementos de caràcter personal.

#### *Article 25. Pagues extraordinàries*

Les pagues extraordinàries d'estiu i de Nadal seran de trenta dies i es pagaran sobre la base de la columna «mensual i pagues» de les taules dels annexos I, II i III del conveni per als anys 2018, 2019 i 2020; si escau, s'incrementaran amb la mitjana de les restants percepcions salarials obtingudes en una jornada normal en els sis mesos naturals anteriors al pagament.

Per al càlcul d'aquesta mitjana es prendran, si escau, les percepcions salarials corresponents al període de vacances.

En els supòsits d'accidents de treball amb lesió que comporte intervenció quirúrgica o hospitalització, o de malaltia professional, aquesta mitjana es calcularà sobre els últims noranta dies treballats. En el supòsit de baixa per incapacitat temporal derivada d'una malaltia comuna o

de su encuadramiento en un grupo profesional. A efectos de su determinación anual incluyen quince pagas (doce mensualidades y las pagas extraordinarias) computadas a salario base.

Las pagas para el año 2018 son las que figuran en el anexo I. En los años 2019 y 2020 serán las que se especifican, respectivamente, en los anexos II y III.

Figura igualmente en los anexos I, II y III, respectivamente, el salario base hora de grupo para los años 2018, 2019 y 2020, que tiene igual carácter que el anual, y que es el resultado de dividir el salario base de grupo año por la jornada anual pactada, incluye, respecto al salario base, el importe de las pagas extraordinarias y de las vacaciones.

#### *Artículo 19º. Salarios y complementos*

Durante el primer año de vigencia del convenio las tablas salariales y demás conceptos económicos son los que figuran en el anexo I, representando un incremento de 2,5 por ciento respecto las tablas de 2017.

Las tablas salariales correspondientes a los años 2019 y 2020, así como los demás conceptos señalados en el párrafo anterior, se han incrementado en un 2,5 % cada uno de los respectivos años (Anexos II y III).

El aumento que sobre la tabla de salarios del año respectivamente precedente representan estos incrementos tiene el carácter de no absorbible ni compensable.

#### *Artículo 20º. Complemento personal de antigüedad*

Los aumentos por antigüedad consistirán en dos bienios y hasta seis quinquennios y los importes mensuales, los que figuran en la tabla del anexo IV del convenio para los años 2018, 2019 y 2020.

#### *Artículo 21º. Plus nocturno*

El plus de nocturnidad se abonará según lo establecido en los anexos I, II y III para, respectivamente, los años 2018, 2019 y 2020.

#### *Artículo 22º. Plus peligrosidad, penosidad y toxicidad*

En razón a la existencia de condiciones peligrosas, penosas y tóxicas, se abonará, durante 2018, a los trabajadores afectados un total de 5,20 € por día efectivamente trabajado. Esta cuantía será de 5,33 € en 2019 y 5,46 € en 2020.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad y peligrosidad, se dejarán de abonar las citadas bonificaciones.

#### *Artículo 23º. Plus de turno*

El personal que preste sus servicios en régimen de tres turnos rotativos percibirá mensualmente el plus que se detalla en los anexos I, II y III para, respectivamente, los años 2018, 2019 y 2020.

Quienes presten sus servicios en régimen de dos turnos continuados de lunes a domingo, percibirán igualmente con periodicidad mensual el plus que se detalla en los anexos I, II y III para, respectivamente, los años 2018, 2019 y 2020.

En ambos casos estos plusos serán compensables y absorbibles con las primas que viniera percibiendo el citado personal.

#### *Artículo 24º. Pago complementos al personal de nuevo ingreso*

El personal de nuevo ingreso, percibirá, transcurrido un plazo de adaptación de 30 días, o antes si alcanza el rendimiento habitual de la sección, los complementos de cantidad, calidad y puesto de trabajo, que tengan el resto de los integrantes de la sección a la que se incorporen; en todo caso, se exceptúan los complementos de carácter personal.

#### *Artículo 25º. Pagas extraordinarias*

Las pagas extraordinarias de verano y navidad serán de treinta días y se pagarán sobre la base de la columna «mensual y pagas» de las tablas de los anexos I, II y III del convenio para los años 2018, 2019 y 2020, incrementándose, en su caso, con el promedio de las restantes percepciones salariales obtenidas en jornada normal en los seis meses naturales anteriores a su pago.

Para el cálculo de este promedio se tomarán, en su caso, las percepciones salariales correspondientes al período de vacaciones.

En los supuestos de accidentes de trabajo, con lesión que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización, o de enfermedad profesional, dicho promedio se calculará sobre los 90 días últimos trabajados. En el supuesto de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad



d'un accident no laboral, per a calcular la mitjana dels dies en què es trobe en aquesta situació, es prendrà com a base el salari conveni més l'antiguitat.

Ambdues pagues seran prorratejables per dotze mesos; la fracció de setmana treballada s'entén com a unitat completa.

Els períodes de meritació seran els següents: estiu, d'1 de juliol a 30 de juny de l'any en què haja de pagar-se; Nadal, d'1 de desembre a 30 de novembre de l'any en què haja de pagar-se.

La paga d'estiu s'abonarà l'últim dia hàbil de la primera quinzena del mes de juliol, i la de Nadal, abans del dia 15 de desembre.

#### *Article 26. Paga de fi d'exercici*

La paga denominada «de fi d'exercici» es pagarà sobre la base de la columna «mensual i pagues» de la taula dels annexos I, II i III per als anys 2018, 2019 i 2020, respectivament.

Als imports respectivament resultants, cal afegir-hi el corresponent augment per antiguitat.

Aquesta paga serà prorratejable igual que les de l'article precedent, i s'haurà de pagar abans del dia 31 de març de l'any següent al de meritació. El període de meritació serà de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any anterior a la data de pagament.

Els treballadors i treballadores amb contracte temporal tindran dret a percebre aquesta paga en proporció al temps treballat a partir de l'1 de gener de l'any de meritació.

#### *Article 27. Pagament del salari*

El salari es pagarà en la forma i amb la periodicitat que s'estableix en la legislació vigent, si bé, i sense perjudici d'aquella, es respectaran els usos i costums de cada empresa.

En el cas de pagament mensual, el treballador o la treballadora podrà sol·licitar quinzenalment una bestreta la quantia de la qual no serà superior al 90 % de les quantitats reportades. La concessió d'aquestes bestretes serà obligatòria per a l'empresa.

L'interés per mora en el pagament del salari serà del 10 % del degut.

#### *Article 28. Quitança*

El rebut de quitança s'estendrà necessàriament en el model únic que s'adjunta com a annex VIII. Aquest rebut serà confeccionat per ASCER en forma de talonari numerat, amb la seua corresponent matriu.

Quan siga baixa en l'empresa, i sols a aquests efectes, el càlcul de la liquidació que corresponga cobrar al treballador o treballadora per les vacances anuals no gaudides es realitzarà sobre trenta-cinc dies naturals.

### Secció tercera. Percepcions extrasalarials

#### *Article 29. Plus de transport i distància*

Les empreses pagaran als seus treballadors i treballadores un suplement en concepte de millora del plus de transport i plus de distància, per un import de 7,18 euros per dia efectivament treballat l'any 2018. En els anys 2019 i 2020, aquesta quantia serà, respectivament, de 7,36 i 7,55 euros. Aquests suplementes es pagaran sense distinció de grups professionals i amb caràcter no absorbible ni compensable, ni computable en la mitjana per al càlcul de pagues i vacances.

#### *Article 30. Dietes i despeses de viatge*

Les despeses que s'originen al treballador o treballadora quan siga necessari que preste serveis en una localitat diferent d'aquella on habitualment realitza la seua activitat, es compensaran seguint les següents normes:

Dieta: suposa una quantitat de meritació diària equivalent a 33,04 euros el 2018, 33,86 euros el 2019 i 34,71 euros el 2020, a fi de satisfer les diferents despeses que ocasione l'estada fora de la localitat habitual de treball, quan de forma eventual es considere necessari aquest desplaçament.

No és desplaçament el realitzat al lloc situat a menys de deu quilòmetres del centre habitual de treball o del domicili del treballador o treballadora.

común o accidente no laboral, para proceder al cálculo del promedio de los días en que se encuentre en esta situación, se tomará como base el salario convenio más antigüedad.

Ambas pagas serán prorrateables por doce meses, entendiéndose la fracción de semana trabajada como unidad completa.

Los períodos de devengo serán los siguientes: verano, de 1 de julio a 30 de junio del año en que deba pagarse; Navidad, de 1 de diciembre a 30 de noviembre del año en que deba pagarse.

La paga de verano se abonará el último día hábil de la primera quinzena del mes de julio y la de Navidad, antes del día 15 de diciembre.

#### *Artículo 26º. Paga «fin de ejercicio»*

La paga denominada de fin de ejercicio se pagará sobre la base de la columna «mensual y pagas» de la tabla de los anexos I, II y III para, respectivamente, los años 2018, 2019 y 2020.

A los importes respectivamente resultantes, hay que añadir el correspondiente aumento por antigüedad.

Esta paga será prorrateable de igual forma que las del artículo precedente y se deberá pagar antes del día 31 de marzo del año siguiente al de devengo. El período de devengo será de 1.º de enero a 31 de diciembre del año anterior a la fecha de pago.

Los trabajadores con contrato temporal tendrán derecho a percibir esta paga en proporción al tiempo trabajado a partir de 1 de enero del año de devengo.

#### *Artículo 27º. Pago del salario*

El salario se pagará en la forma y con la periodicidad que se establece en la legislación vigente, si bien, y sin perjuicio de aquella, se respetarán los usos y costumbres de cada empresa.

En el caso de pago mensual, el trabajador podrá solicitar quincenalmente un anticipo cuya cuantía no será superior al 90 % de las cantidades devengadas. La concesión de estos anticipos será obligatoria para la empresa.

El interés por mora en el pago del salario será del 10 % de lo adeudado.

#### *Artículo 28º. Finiquito*

El recibo de finiquito se extenderá necesariamente en el modelo único que se adjunta como anexo VIII. Dicho recibo será confeccionado por ASCER en forma de talonario numerado con su correspondiente matriz.

Cuando se cause baja en la empresa, y a esos solos efectos, el cálculo de la liquidación que le corresponda cobrar al trabajador por las vacaciones anuales no disfrutadas se realizará sobre 35 días naturales.

### Sección tercera. Percepciones extrasalariales.

#### *Artículo 29º. Plus transporte y distancia*

Las empresas pagarán a sus trabajadores un suplido en concepto de mejora del plus de transporte y plus de distancia, por importe de 7,18 € por día efectivament treballat en el any 2018. En los años 2019 y 2020 esta cuantía será, respectivamente, de 7,36 y 7,55 €. Estos suplidos se pagarán sin distinción de grupos profesionales y con carácter no absorbible ni compensable, ni computable en el promedio para el cálculo de pagues y vacaciones.

#### *Artículo 30º. Dietas y gastos de viaje*

Los gastos que se le originen al trabajador cuando sea necesario que preste sus servicios en localidad distinta a aquella donde habitualmente realiza su actividad, se compensarán conforme a las siguientes normas:

Dieta: supone una cantidad de devengo diario, equivalente a 33,04 € en 2018, 33,86 € en 2019 y 34,71 € en 2020, a fin de satisfacer los distintos gastos que ocasione la estancia fuera de la localidad habitual de trabajo, cuando de forma eventual se considere necesario su desplazamiento.

No es desplazamiento el realizado al lugar situado a menos de diez kilómetros del centro habitual de trabajo o del domicilio del trabajador.



Si el treballador o treballadora torna a pernoctar al seu domicili, només reportarà mitja dieta, que equival a 12,68 euros el 2018, 13,00 euros el 2019 i 13,33 euros el 2020.

Despeses de locomoció: en els casos en què per necessitats del servei el treballador o treballadora utilitze el seu vehicle particular per a cobrir els desplaçaments necessaris per a l'acompliment de la seua labor, s'abonarà una quantitat en concepte de compensació per despeses de locomoció equivalent a 0,28 euros el 2018 i 0,29 euros el 2019 i 2020 per cada quilòmetre recorregut.

Es respectaran els usos o costums que es tinguen establits en cada empresa.

#### Capítol quart. Jornada laboral, vacances i llicències

##### *Article 31. Jornada de treball*

1. La jornada laboral serà de 40 hores setmanals de treball efectiu, amb un còmput anual màxim de 1.776 hores.

Es respectaran les jornades de treball efectiu inferiors que s'estiguen realitzant.

2. Distribució de la jornada. Previ acord entre la representació legal dels treballadors i treballadores i la direcció de l'empresa, es podrà variar el mòdul setmanal de quaranta hores. En aquest acord es determinaran els horaris diaris i la vigència d'aquests, i hauran d'especificar-se les causes de la modificació del mòdul de jornada.

En l'empresa es podrà pactar un percentatge màxim i mínim de la jornada anual de treball per a distribuir-se de manera irregular al llarg de l'any, i podrà afectar l'horari diari, setmanal o mensual però sense que pugua superar la jornada anual màxima pactada. A falta de pacte, l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 10 % de la jornada de treball.

Per a distribuir irregularment la jornada, l'empresari o empresària haurà de preavisar el treballador o treballadora sobre la modificació amb una antelació no inferior a una setmana respecte de la implantació total o parcial. En el cas que la distribució irregular de la jornada genere excessos de treball en favor del treballador o treballadora sobre l'any pactada, l'empresa estarà obligada a compensar-la en un temps equivalent de descans, que s'agruparà, per a gaudir-lo, en dies complets.

En les empreses en què, amb caràcter habitual, es treballa de dilluns a divendres, es mantindrà aquest règim, sense perjudici del que es preveu en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

3. Còmput del temps de treball. El temps de treball es computarà de manera que tant a l'inici com al final de la jornada diària el treballador o la treballadora es trobe en el seu lloc de treball. Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent passaran dotze hores.

##### *Article 32. Torns de treball*

El treball en règim de tres torns i rotatius estarà organitzat de manera que en cada empresa els treballadors i treballadores realitzen la jornada pactada i gaudisquen necessàriament del descans preceptiu mitjançant, si escau, el corresponent corretorns.

Quant a això, i per a la implantació dels calendaris de torns, es tindrà en compte l'Acord de data 28 de maig de 1984, de la comissió mixta del conveni.

##### *Article 33. Hores extraordinàries*

Les hores extraordinàries es realitzaran sempre que no puguin ser substituïdes per la utilització de les diferents modalitats de contractació previstes legalment, i es mantindrà l'acord de supressió d'hores extraordinàries habituals.

La realització d'hores extraordinàries per a la recuperació de la producció corresponent per acumulació de dies festius es farà de forma voluntària i mitjançant un acord entre la direcció de l'empresa i els treballadors i treballadores o les persones que els representen legalment. Aquestes hores tindran el caràcter d'estructurals.

La direcció informarà mensualment els comitès d'empresa o els delegats de personal sobre les hores extres de cada grup professional (pactada, estructural, de manteniment, per períodes punta de producció, per absències imprevistes, per causes de força major i per altres causes) realitzades durant el mes precedent.

Hores extraordinàries per força major. Amb la finalitat d'aclarir els problemes que puguin sorgir en relació amb el que ha d'entendre's

Si el trabajador vuelve a pernoctar a su domicilio, solo devengará media dieta, que equivale a 12,68 € en 2018, 13,00 € en 2019 y 13,33 € en 2020.

Gastos de locomoción: en los casos en los que por necesidades del servicio el trabajador utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor, se abonará una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a 0,28 € en 2018 y 0,29 € en 2019 y 2020 por cada kilómetro recorrido.

Se respetarán los usos o costumbres que se tengan establecidos en cada empresa.

#### Capitulo cuarto. Jornada laboral, vacaciones y licencias.

##### *Artículo 31º. Jornada de trabajo.*

1. La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con un cómputo anual máximo de 1.776 horas.

Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo inferiores que se vengan realizando.

2. Distribución de la jornada. Se podrá, previo acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la Dirección de la empresa, variar el módulo semanal de 40 horas. En dicho acuerdo se determinarán los horarios diarios, la vigencia del mismo, así como deberán especificarse las causas de la modificación del módulo de jornada.

En la empresa se podrá pactar un porcentaje máximo y mínimo de la jornada anual de trabajo para distribuirse de manera irregular a lo largo del año, pudiendo afectar al horario diario, semanal o mensual pero sin que pueda superar la jornada anual máxima pactada. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Para distribuir irregularmente la jornada el empresario deberá preavisar al trabajador la modificación con una antelación no inferior a una semana a su implantación total o parcial. En el supuesto de que la distribución irregular de la jornada genere excesos de trabajo en favor del trabajador sobre la anual pactada, vendrá la empresa obligada a compensarla en tiempo equivalente de descanso que se agrupará para su disfrute en días completos.

En las empresas en que, con carácter habitual, se venga trabajando de lunes a viernes se mantendrá este régimen, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Cómputo del tiempo de trabajo. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediarán doce horas.

##### *Artículo 32º. Turnos de trabajo*

El trabajo en régimen de tres turnos y rotativos, estará organizado de forma que en cada empresa los trabajadores realicen la jornada pactada disfrutando necesariamente del descanso preceptivo mediante, en su caso, el correspondiente corretornos.

A este respecto y para la implantación de los calendaris de turnos, se tendrá en cuenta el acuerdo de la Comisión Mixta del convenio de fecha 28 de mayo de 1984.

##### *Artículo 33º. Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias se realizarán siempre que no puedan ser substituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, manteniéndose el acuerdo de supresión de horas extraordinarias habituales.

La realización de horas extraordinarias para la recuperación de la producción correspondiente por acumulación de días festivos se hará de forma voluntaria y mediante acuerdo entre la dirección de la empresa y los trabajadores o sus representantes legales. Estas horas tendrán el carácter de estructurales.

La Dirección informará mensualmente a los comités de empresa o delegados de personal acerca de las horas extras de cada grupo profesional (pactada, estructural, de mantenimiento, por períodos punta de producción, por ausencias imprevistas, por causas de fuerza mayor y por otras causas), realizadas durante el mes precedente.

Horas extraordinarias por fuerza mayor. Con la finalidad de clarificar los problemas que puedan surgir en relación con lo que debe

sobre el que estableix l'article 35.3 de l'Estatut dels Treballadors, en relació a previndre o a reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, a efectes de l'obligació de realització d'hores extraordinàries de personal de manteniment, les parts signants manifesten que es consideren com a tals:

- Els danys mecànics o elèctrics greus que puguen paraitzar el forn o impedir-ne el normal funcionament.
- Les avaries causades per incendis, catàstrofes o similars.
- Les avaries que es produïsquen en unes altres seccions i que, si no es reparen, impediran el desenvolupament normal de la producció.

Sempre que el comitè d'empresa o els delegats de personal constaten que l'empresa, de forma intencionada, ha provocat un retard no proporcionat en la reparació de l'avaria, no serà obligatòria la realització d'hores extraordinàries.

Tot això excepte un acord diferent de les parts.

#### *Article 34. Vacances*

El personal gaudirà d'unes vacances anuals de vint-i-cinc (25) dies laborables (efectius), retribuïts segons el salari mitjà en la jornada normal en els tres mesos anteriors a la data en què comence a gaudir-ne. Si per al càlcul de la mitjana s'han de considerar mesos anteriors a l'entrada en vigor del conveni, les remuneracions corresponents a aquests mesos s'incrementaran a efectes del càlcul en el tant per cent de l'increment que resulte del conveni.

En els supòsits d'accident de treball que comporte intervenció quirúrgica o hospitalització, o de malaltia professional, aquesta mitjana es calcularà sobre els noranta dies últims realment treballats.

El període de vacances es gaudirà preferentment en els mesos de juny, juliol, agost, setembre i octubre, i necessàriament haurà d'estar conclòs abans del 31 de desembre.

El calendari serà establert de comú acord entre les persones que representen legalment els treballadors i treballadores, els delegats sindicals i l'empresa, i haurà d'estar necessàriament elaborat i exposat dins de l'últim trimestre anterior a l'any de gaudi, o, en tot cas, ser conegut pel treballador o la treballadora abans de dos mesos respecte de l'inici del període vacacional que li corresponga.

Les vacances començaran en dilluns o el primer dia de mes sempre que reunisquen la condició de ser efectius de treball. Excepte un pacte en contrari, podran dividir-se en dos períodes, un dels quals no podrà ser inferior a quinze dies. Els torns per a gaudir les vacances seran rotatius, i passarà a l'últim lloc de preferència per a triar torn els treballadors i treballadores que van triar en primer lloc l'any anterior, i així successivament, excepte un pacte en contrari.

La baixa per incapacitat temporal suspèn o ajorna el gaudi de les vacances, depenent de si ja s'ha iniciat o no, respectivament. La data per a reprendre o iniciar les vacances es pactarà entre l'empresa i el treballador o la treballadora, i caldrà respectar, en tot cas, el que es disposa en l'article 38.3 de l'Estatut dels Treballadors.

En el cas que les vacances no siguen pagades anticipadament, l'empresa concedirà, a petició del treballador o la treballadora, bestretes que poden arribar al 90 % del salari, i es regularitzarà posteriorment en la nòmina mensual.

#### *Article 35. Llicències*

S'estableixen les següents llicències:

- a) Vint dies naturals en cas de matrimoni per al personal fix o temporal amb contracte de sis mesos, i es podrà sol·licitar llicència no retribuïda fins a un màxim d'un mes.
  - b) Dos dies per trasllat del domicili habitual dins del mateix municipi i tres dies per trasllat a una altra població.
  - c) Tres dies en cas defunció del cònjuge, fills o pares de l'un o l'altre cònjuge i dos quan la contingència de defunció afecte parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
  - d) Tres dies en cas de malaltia greu del cònjuge, fills o pares i dos dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Així mateix, tindrà dret a aquest permís el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni al qual el metge certifique la necessitat d'acompanyar un familiar, malalt greu, del grau de consanguinitat o afinitat assenyalat en aquest mateix apartat.
- e) Tres dies en cas de naixement de fill.

entenderse sobre lo que establece el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación a prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, a efectos de la obligación de realización de horas extraordinarias de personal de mantenimiento, las partes firmantes manifiestan que se consideran como tales:

- Daños mecánicos o eléctricos graves que puedan paraitzar el horno o impedir el normal funcionamiento del mismo.
- Las averías causadas por incendios, catàstrofes o similares.
- Las averías que se produjeran en otras secciones, y que de no repararse impedirían el normal desarrollo de la producción.

Siempre que se constate por el comitè de empresa o delegados de personal que por parte de la empresa, de forma intencionada, se ha provocado un retraso no proporcionado en la reparació de la avería, no será obligatoria la realización de horas extraordinarias.

Todo ello salvo acuerdo distinto de las partes.

#### *Artículo 34°. Vacaciones*

El personal disfrutará de unas vacaciones anuales de veinticinco (25) días laborables (efectivos), retribuidos según el salario promedio en la jornada normal en los tres meses anteriores a la fecha en que comience su disfrute. Si para el cálculo del promedio se han de considerar meses anteriores a la entrada en vigor del convenio, las remuneraciones correspondientes a dichos meses se incrementarán a efectos del cálculo en el tanto por ciento del incremento que resulte del convenio.

En el supuesto de accidente de trabajo que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización o de enfermedad profesional, dicho promedio se calculará sobre los 90 días últimos realmente trabajados.

El período de vacaciones se disfrutará preferentemente en los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre y necesariamente deberán estar concluidas antes del 31 de diciembre.

El calendario será establecido de comú acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores, los delegados sindicales y la empresa, debiendo estar necesariamente elaborado y expuesto dentro del último trimestre anterior al año de disfrute o, en todo caso, ser conocido por el trabajador antes de dos meses al inicio del período vacacional que le corresponda.

Las vacaciones comenzarán en lunes o primero de mes siempre que reúnan la condición de ser efectivos de trabajo. Salvo pacto en contrario, podrá dividirse en dos períodos de disfrute, uno de los cuales no podrá ser inferior a quince días. Los turnos para el disfrute de vacaciones serán rotativos, pasando a último lugar en cuanto a preferencia para elegir turno aquel personal que en el año anterior hubiese elegido en primer lugar y así sucesivamente, salvo pacto en contrario.

La baja por incapacidad temporal suspende o aplaza el disfrute de las vacaciones, según se hubiera iniciado o no respectivamente. La fecha para su reanudación o inicio se pactará entre la empresa y el trabajador, debiéndose estar, en todo caso, a lo dispuesto en el Art. 38.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que las vacaciones no se abonaran anticipadamente, la empresa concederá, a petición del trabajador, anticipos de hasta el 90 % del salario, regularizándose posteriormente en la nómina mensual.

#### *Artículo 35°. Licencias*

Se establecen las siguientes:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio para el personal fijo o temporal con contrato de seis meses, pudiendo solicitar licencia no retribuida hasta un máximo de un mes.
  - b) Dos días por traslado del domicilio habitual dentro del mismo municipio y tres días por traslado a otra población.
  - c) Tres días en caso fallecimiento del cónyuge, hijos o padres de uno u otro cónyuge y dos cuando la contingencia de fallecimiento afectara a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
  - d) Tres días en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres y dos días por el accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Asimismo, tendrá derecho a este permiso el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio al que el médico certifique la necesidad de acompañar a un familiar, enfermo grave, del grado de consanguinidad o afinidad señalado en este mismo apartado.
- e) Tres días en caso de nacimiento de hijo.



f) Quatre dies quan per motiu dels fets previstos en els apartats c), d) i e), el personal afectat necessite fer un desplaçament a aquest efecte fora de la província de la seua residència habitual, casual o transitòria. Quan el desplaçament pels motius anteriors ho siga fora del territori espanyol el permís serà de cinc dies.

g) El dia del bateig o primera comunió de fills, nets o germans.

h) El dia del matrimoni de fills, nets, pare o mare, germans i germans polítics.

i) Dos dies retribuïts per al primer examen de conduir de les categories A o B. Els altres dies de l'examen, així com per a altres convocatòries o exàmens, si escau, sense retribuir. Per al primer examen de la resta de les categories de conduir un dia retribuït.

j) Els dies necessaris per a assistir a exàmens, quan curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional legalment reconegut.

k) A l'ampliació, amb caràcter de no retribuït, del permís previst en l'apartat d d'aquest article, en els supòsits de malaltia greu degudament acreditada i mentre dure aquesta situació.

l) El temps necessari per a assistir a la consulta de l'especialista de la Seguretat Social, previ volant o justificant del metge de medicina general de la Seguretat Social.

m) El temps necessari per a assistir a la consulta del metge de medicina general de la Seguretat Social, sempre que el treballador o treballadora acredite que aquell ha emés un volant de remissió a l'especialista.

n) Fins a 40 hores anuals per a acompanyar el cònjuge o familiar, dins del primer grau de consanguinitat, a tractaments oncològics, administrada en un centre hospitalari o ambulatori. La necessitat d'acompanyar el malalt haurà de ser certificada pel metge responsable del tractament.

Aquestes llicències seran retribuïdes segons el salari base de conveni més antiguitat, a excepció de les recollides en les lletres a), c), d) e) i f), que ho seran segons el salari real, i serà necessària l'acreditació documental del fet causant amb caràcter previ, sempre que siga possible.

Per a fer ús de qualsevol de les llicències assenyalades serà requisit necessari aportar a l'empresa justificació documental de la causa que genera el dret a la llicència.

Les llicències previstes en aquest article es consideren aplicables a les parelles de fet legalment inscrites, a l'ampara de la Llei 12/2001 de la Generalitat Valenciana, en el Registre Administratiu d'Unions de Fet de la Comunitat Valenciana. Amb caràcter previ a la disposició de la llicència haurà de constar en l'empresa una còpia certificada del registre.

#### Article 36é. Estudis acadèmics

El personal que realitze estudis per a l'obtenció de titulació professional o acadèmica legalment reconeguda tindrà dret als permisos retribuïts establits en l'article 35 j) d'aquest conveni.

Així mateix, tindrà dret preferent per a triar torns de treball o a l'adaptació de la seua jornada ordinària de treball per a l'assistència a classes o, en un altre cas, a la concessió del permís de formació o perfeccionament amb reserva de lloc de treball per a la mateixa finalitat, així com a transformar voluntàriament i transitòriament el seu contracte en un altre a temps parcial.

Els treballadors que es troben en aquesta situació hauran d'acreditar davant de l'empresa la formalització i pagament de la matrícula i la qualificació de suficient o equivalent a la finalització del curs acadèmic, per a gaudir de les previsions del paràgraf segon en el curs següent.

En els estudis universitaris o uns altres que es cursen pel sistema de crèdits, per a poder gaudir de les previsions del paràgraf segon, el treballador haurà d'acreditar haver complert les normes de permanència i rendiment acadèmic que per a cada any estableix la universitat de què es tracte.

f) Cuatro días cuando por motivo de los hechos previstos en los apartados c), d) y e), el personal afectado necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de su residencia habitual, casual o transitoria. Cuando el desplazamiento por los motivos anteriores lo sea fuera del territorio español el permiso será de cinco días.

g) El día del bautizo o primera comunión de hijos, nietos o hermanos.

h) El día del matrimonio de hijos, nietos, padre o madre, hermanos y hermanos políticos.

i) Dos días retribuidos para el primer examen de conducir de las categorías A ó B. Los otros días del examen así como para, en su caso, otras convocatorias o exámenes, sin retribuir. Para el primer examen del resto de las categorías de conducir un día retribuido.

j) Los días necesarios para asistir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional legalmente reconocido.

k) A la ampliación, con carácter de no retribuido, del permiso previsto en el apartado d de este artículo, en los supuestos de enfermedad grave debidamente acreditada y mientras dure esta situación.

l) El tiempo necesario para asistir a la consulta del especialista de la Seguridad Social, previo volante o justificante del médico de medicina general de la Seguridad Social.

m) El tiempo necesario para asistir a la consulta del médico de medicina general de la Seguridad Social, siempre que el trabajador o trabajadora acredite que aquel ha emitido volante de remisión al especialista.

n) Hasta 40 horas anuales para acompañar al cónyuge o familiar, dentro del primer grado de consanguinidad, a tratamientos oncológicos, administrada en centro hospitalario o ambulatorio. La necesidad de acompañar al enfermo deberá ser certificada por el médico responsable del tratamiento.

Estas licencias serán retribuidas según el salario base de convenio más antigüedad, a excepción de las recogidas bajo las letras a), c), d) e) y f), que lo serán a salario real, siendo necesaria la acreditación documental del hecho causante con carácter previo, siempre que fuera posible.

Para hacer uso de cualquiera de las licencias señaladas será requisito necesario aportar a la empresa justificación documental de la causa que genera el derecho a la licencia.

Las licencias contempladas en el presente artículo se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas, al amparo de la Ley 12/2001 de la Generalidad Valenciana, en el registro administrativo de uniones de hecho de la Comunidad Valenciana. Con carácter previo a la disposición de la licencia deberá constar en la empresa copia certificada del registro.

#### Artículo 36º. Estudios académicos

El personal que realice estudios para la obtención de titulación profesional o académica legalmente reconocida, tendrá derecho a los permisos retribuidos establecidos en el artículo 35 j) de este convenio.

Asimismo, tendrá derecho preferente para elegir turnos de trabajo o a la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a clases o, en otro caso, a la concesión del permiso de formación o perfeccionamiento con reserva de puesto de trabajo para el mismo fin, así como a transformar voluntaria y transitoriamente su contrato en otro a tiempo parcial.

Los trabajadores que se encuentren en esta situación deberán acreditar ante la empresa la formalización y pago de la matrícula y la calificación de suficiente o equivalente a la finalización del curso académico, para disfrutar de las previsions del párrafo segundo en el curso siguiente.

En los estudios universitarios u otros que se cursen por el sistema de créditos, para poder disfrutar de las previsions del párrafo segundo, el trabajador deberá acreditar haber cumplido con las normas de permanencia y rendimiento académico que para cada año establezca la universidad de que se trate.

## Capítol cinqué. Conciliació de la vida laboral i familiar

### *Article 37é. Maternitat*

a) Suspensió del contracte per maternitat o adopció. En el supòsit de part, la suspensió tindrà una duració de setze setmanes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. Igualment en el supòsit d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, d'acord amb els articles 45.1.d i 48.5 de l'Estatut dels Treballadors, la suspensió del treball tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon.

Aquests beneficis podran ser gaudits pel pare o la mare en la forma prevista en els articles 48.4 i 48.5 de l'Estatut dels Treballadors.

b) Llicència per maternitat. El període legal de suspensió del contracte per maternitat queda incrementat en dues setmanes addicionals que tindran la consideració de permís retribuït.

Durant aquest període addicional de dues setmanes la treballadora percebrà el cent per cent del seu salari. Aquest temps addicional es considerarà com a treballat a l'efecte de càlcul de pagues extraordinàries.

c) Les treballadores en baixa per maternitat podran unir l'esmentat període a les vacances. Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li corresponga en finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural al qual corresponguen.

d) Els treballadors tenen dret al temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

e) Condicions de treball durant l'embaràs. L'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent als riscos determinats en l'avaluació que es detalla en l'article 16 de la Llei 31/1995, que puguen afectar la salut de les treballadores o del fetus, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, en els termes previstos en l'article 26 de l'esmentada llei.

f) Lactància. La treballadora 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 duració del permís s'incrementarà proporcionalment en cas de part múltiple.

La dona podrà optar per acumular el gaudi d'aquest dret de reducció de jornada per lactància en catorze dies naturals consecutius que haurà d'unir al període de baixa per maternitat. El dret a l'acumulació es vincula a la prestació efectiva del treball fins que el menor compleisca els nou mesos.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que els dos treballen.

### *Article 38é. Suspensió del contracte per paternitat*

En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte per paternitat durant quatre setmanes ininterrompudes, ampliables en els supòsits de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió es produirà en els termes previstos en l'article 48.7 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Amb efectes del 5 de juliol de 2018, data d'entrada en vigor de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018, la suspensió del contracte de treball en els supòsits indicats en el primer paràgraf del present article serà de 5 setmanes, ampliables en els supòsits de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon.

## Capitulo quinto. Conciliación de la vida laboral y familiar.

### *Artículo 37º. Maternidad.*

a) Suspensión del contrato por maternidad o adopción. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Igualmente en el supuesto de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con los artículos 45.1.d y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrompidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en los artículos 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Licencia por maternidad. El período legal de suspensión del contrato por maternidad queda incrementado en dos semanas adicionales que tendrán la consideración de permiso retribuido.

Durante este período adicional de dos semanas la trabajadora percibirá el ciento por ciento de su salario. Este tiempo adicional se considerará como trabajado a efectos de cálculo de pagas extraordinarias.

c) Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el citado período a las vacaciones. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

d) Los trabajadores tienen derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

e) Condiciones de trabajo durante el embarazo. El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

f) Lactancia. La trabajadora por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

La mujer podrá optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en catorce días naturales consecutivos que deberá unir al período de baja por maternidad. El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva del trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

### *Artículo 38º. Suspensión del contrato por paternidad. '*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrompidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión se producirá en los términos contemplados en el artículo 48.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Con efectos del 5 de julio de 2018, fecha de entrada en vigor de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, la suspensión del contrato de trabajo en los supuestos indicados en el primer párrafo del presente artículo será de 5 semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.



El treballador haurà de comunicar a l'empresari, amb quinze dies d'antelació, l'exercici d'aquest dret, excepte impossibilitat manifesta d'efectuar el preavís.

#### *Article 39é. Guarda legal*

Qui per raons de guarda legal tinga a la seua cura directa algun menor de dotze anys o un disminuït físic, psíquic o sensorial que no exercisca una altra 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 requerisca encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins a 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 cap activitat retribuïda.

En desenvolupament del que s'estableix en l'article 37.6 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i en la Llei 39/1999, de conciliació de la vida laboral i familiar, s'entén per jornada ordinària de cada treballador aquells dies de la setmana i, dins d'aquests, els moments del dia en els quals el treballador té planificada l'obligació de treballar, excepte pacte en contra entre empresa i treballador.

#### *Article 40é. Excedència per cura de fill i familiars*

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, a comptar de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

El naixement d'un fill posterior dona dret a un nou període d'excedència i posa fi al que s'estava gaudint. El treballador excedent 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.

Excedència per cura de familiars. Els treballadors també tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, per a 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 cap activitat retribuïda.

El treballador excedent 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.

El personal en situació d'excedència haurà de sol·licitar el reingrés, com a mínim, un mes abans del terme d'aquesta.

Si l'empresa ha contractat un treballador en substitució del qual va sol·licitar excedència, el contractat tindrà la condició d'interí, i s'extingirà el contracte quan finalitze l'excedència.

### Capítol sisé. Igualtat d'oportunitats i no-discriminació

#### *Article 41é. Igualtat d'oportunitats. Principis generals*

Les organitzacions signants del present conveni garantirán que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats en les empreses siga real i efectiu. Per això s'acorden els objectius sectorials generals següents:

a) Establir directrius quant a l'elaboració, estructura i procediment dels plans d'igualtat.

b) Constituir la comissió sectorial per a la igualtat i no-discriminació i atribuir a aquesta les competències que s'assenyalen en l'article 47é del present conveni a l'efecte que puga desenvolupar un treball efectiu en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats en el treball.

#### *Article 42é. Plans d'igualtat*

De conformitat amb el que disposa la Llei orgànica 3/2007, les empreses de més de 250 treballadors, tinguen un o més centres de treball, hauran d'adoptar un pla d'igualtat que continga mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Respecte als plans d'igualtat i als diagnòstics de situació, de conformitat amb l'article 5 de la Llei orgànica 3/2007, no constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de

El trabajador deberá comunicar al empresario con quince días de antelación el ejercicio de este derecho, salvo imposibilidad manifiesta de efectuar el preaviso

#### *Artículo 39º. Guarda legal*

Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra 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 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.

En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquellos días de la semana y, dentro de ellos, los momentos del día, en los que el trabajador tiene planificada la obligación de trabajar, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.

#### *Artículo 40º. Excedencia por cuidado de hijo y familiares.*

Los trabajadores tendrán 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El nacimiento de un hijo posterior da derecho a un nuevo período de excedencia y pone fin al que se venía disfrutando. El trabajador excedente 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.

Excedencia por cuidado de familiares. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores 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.

El trabajador excedente 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.

El personal en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso, como mínimo, un mes antes del término de la misma.

Si la empresa hubiera contratado a un trabajador en sustitución del que solicitó excedencia, el contratado tendrá la condición de interino, extinguiéndose el contrato cuando finalice la excedencia.

### Capítulo sexto. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

#### *Artículo 41º. Igualdad de oportunidades. Principios Generales.*

Las organizaciones firmantes del presente convenio, garantizarán que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello se acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad.

b) Constituir la comisión sectorial para la igualdad y no discriminación y atribuir a la misma las competencias que se señalan en el artículo 47º del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

#### *Artículo 42º. Planes de igualdad.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo deberán adoptar un plan de igualdad que contenga medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, de conformidad con el artículo 5 de la Ley orgánica 3/2007, no constituirá discriminación en el acceso al empleo una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a



les activitats professionals concretes o al context en el qual es duguen a terme, aquesta característica constituïska un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu siga legítim i el requisit proporcionat.

Les parts entenen que les plantilles de les empreses per una menor participació històrica de les dones en les tasques de producció no implica necessàriament un supòsit de discriminació laboral. Això no obsta perquè les decisions empresarials futures procuren i faciliten la plena incorporació de la dona a totes les tasques o llocs de treball existents en les estructures de les empreses.

#### *Article 43é. Concepte dels plans d'igualtat*

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptats després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

#### *Article 44é. Diagnòstic de situació*

Prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat, les empreses realitzaran un diagnòstic de situació la finalitat del qual serà obtenir dades desagregades per sexes en relació amb les condicions de treball, i amb especial referència a matèries com ara l'accés a l'ocupació, la formació, classificació i promoció professional, les condicions retributives i d'ordenació de la jornada, de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc. Tot això a l'efecte de constatar, si n'hi ha, l'existència de situacions de desigualtat de tracte o oportunitats entre homes i dones mancades d'una justificació objectiva i raonable, o situacions de discriminació per raó de sexe que suposen la necessitat de fixar aquests objectius.

De tot això les empreses donaran compte per escrit als representants dels treballadors, i aquests podran emetre el corresponent informe si així ho consideren adequat.

#### *Article 45é. Objectius dels plans d'igualtat*

Hauran de consistir en mesures d'acció positiva quan s'haja constatat l'existència de situacions de desigualtat entre dones i homes mancats de justificació objectiva, així com en l'establiment de mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Aquests objectius, que inclouran les estratègies i pràctiques per a aconseguir-los, aniran destinats preferentment a les àrees d'accés a l'ocupació, formació, classificació i promoció professional, condicions retributives i de jornada, conciliació de la vida familiar, etc.

#### *Article 46é. Competències de les empreses i els representants dels treballadors en l'elaboració dels plans d'igualtat.*

Serà competència de l'empresa realitzar el diagnòstic de situació. La documentació que es desprenga d'aquest diagnòstic serà facilitada a l'efecte d'informe als representants dels treballadors.

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació, les empreses hauran de negociar amb els representants dels treballadors el corresponent pla d'igualtat, sense que això prejudge el resultat de la negociació, ja que tant el contingut del pla com les mesures que, si escau, hagen d'adoptar-se dependrà sempre del diagnòstic previ i que hagen sigut constata-des en l'empresa situacions de desigualtat de tracte.

Una vegada implantat el pla d'igualtat en l'empresa s'informarà els representants dels treballadors amb caràcter anual sobre la seua evolució, i aquests últims podran emetre un informe sí així ho consideren oportú.

#### *Article 47é. Comissió per a la igualtat d'oportunitats i no-discriminació*

En el trimestre següent al de la publicació d'aquest conveni es constituirà la Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats i la No-Discriminació, integrada per la representació empresarial i els sindicats signants del conveni.

la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Las partes entienden que las plantillas de las empresas, por una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción, no implica necesariamente un supuesto de discriminación laboral. Ello no obsta, para las decisiones empresariales futuras procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas.

#### *Artículo 43º. Concepto de los planes de igualdad*

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

#### *Artículo 44º. Diagnóstico de situación*

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

#### *Artículo 45º. Objetivos de los planes de igualdad*

Habrán de consistir en medidas de acción positiva cuando se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc.

#### *Artículo 46º. Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad.*

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad, sin que ello prejudge el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse, dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

#### *Artículo 47º. Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación*

En el trimestre siguiente al de la publicación de este convenio, se constituirá la «comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación», integrada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del convenio.



Per a l'adequat acompliment de les seues comeses, la comissió es dotarà d'un reglament intern de funcionament.

Serán funciones d'aquesta comissió les següents:

1. Vetlar perquè tant les dones com els homes gaudisquen d'igualtat d'oportunitats quant a ocupació, formació, promoció i desenvolupament del treball.

2. Vetlar perquè les dones tinguen la mateixa equiparació que els homes en tots els aspectes salarials, de manera que a igual treball i condicions sempre tinguen igual retribució.

3. Vetlar perquè les dones, en igualtat de condicions, tinguen les mateixes oportunitats que els homes en casos d'ascensos i funcions de major responsabilitat.

4. Seguiment de l'evolució dels plans d'igualtat acordats en les empreses del sector.

5. Possibilitat d'elaborar dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball a sol·licitud de la comissió mixta.

6. Podrà elaborar, si així es convé, un estudi específic en relació amb la igualtat d'oportunitats en el sector i, en concret, una avaluació de la situació laboral i d'ús de les dones, a realitzar a través de l'enquesta sectorial d'aplicació del conveni, i per a això serà necessari que les dades es presenten en aquesta última desagregades per gènere.

Capítol seté. Treballadores víctimes de violència de gènere, víctimes de terrorisme o discapacitat

*Article 48é. Treballadores víctimes de violència de gènere, víctimes de terrorisme o discapacitat*

A. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball en els mateixos termes establits per a la reducció de jornada per guarda legal en l'Estatut dels Treballadors i en el present conveni.

B. Els treballadors que tinguen la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes de terrorisme que es veguen obligats a abandonar el lloc de treball en la localitat on estaven prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar als treballadors les vacants existents en aquest moment o les que es puguen produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindran una duració inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava el treballador.

Acabat aquest període, els treballadors podran optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

Així mateix, per a fer efectiu el seu dret de protecció a la salut, els treballadors amb discapacitat que acrediten la necessitat de rebre fora de la seua localitat un tractament d'habilitació o rehabilitació medicofuncional o atenció, tractament o orientació psicològica relacionat amb la seua discapacitat, tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tinga vacant en un altre dels seus centres de treball en una localitat en què siga més accessible aquest tractament, en els termes i condicions establits en els paràgrafs anteriors per a les treballadores víctimes de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme.

C. El contracte de treball podrà suspendre's per decisió de la treballadora que es veja obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. El període de suspensió tindrà una duració inicial que no podrà excedir sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulte que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de diu mesos.

D. El contracte de treball podrà extinguir-se de conformitat amb el que es disposa en l'article 49 de l'ET, per decisió del treballador que

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo del trabajo.

2. Velar para que las mujeres tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo y condiciones siempre tengan igual retribución.

3. Velar para que las mujeres, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los varones en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

4. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

5. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión mixta.

6. Podrá elaborar, si así se conviene, un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en esta última desagregados por género.

Capítulo séptimo. Trabajadoras víctimas de violencia de género, víctimas de terrorismo o discapacidad.

*Artículo 48º. Trabajadoras víctimas de violencia de género, víctimas de terrorismo o discapacidad.*

A. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

B. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba el trabajador.

Terminado este período, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Asimismo, para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en los párrafos anteriores para las trabajadoras víctima de violencia de género y para las víctimas de terrorismo.

C. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión del trabajador que se vea obligado a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

D. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión del trabajador que se



es veja obligat a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

E. A l'efecte d'allò que assenyala l'article 52.d de l'Estatut dels Treballadors, no es computaran com a faltes d'assistència les absències motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons siga procedent.

F. S'entén per treballador víctima de la violència de gènere als efectes previstos en aquest conveni l'expressament declarada com a tal per aplicació de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre.

#### Capítol huité. Drets sindicals

##### *Article 49é. Comitès d'empresa i delegats de personal.*

Els comitès d'empresa o delegats de personal són els òrgans de representació dels treballadors davant de l'empresa. El seu funcionament, composició, drets i garanties es regularan d'acord amb el que estableix la legislació aplicable.

1. Els crèdits horaris mensuals per a membres del comitè d'empresa o delegats de personal seran els següents:

- En empreses de fins a 100 treballadors: 16 h.
- En empreses de 101 a 250 treballadors: 22 h.
- En empreses de 251 a 500 treballadors: 32 h.
- En empreses de 501 a 750 treballadors: 35 h.
- De set-cents cinquanta-un en avant: 40 h.

2. Aquestes hores seran retribuïdes com de presència efectiva en l'empresa, amb la totalitat de les meritacions que haurà percebut per la seua activitat laboral i en la seua íntegra quantia, incloent-hi els incentius, que es regularan per la mitjana reportada en els últims trenta (30) dies de treball efectiu.

3. Per a l'ús dels crèdits horaris, el poder de convocatòria el tenen les federacions sindicals estatals o de nacionalitats i els sindicats provincials, comarcals o locals, respecte als delegats de personal, membres del comitè d'empresa o delegats sindicals afiliats a aquest sindicat. A escala d'empresa, té facultat de convocar les reunions del comitè el seu president i, en la seua absència, el secretari i, així mateix, el delegat sindical respecte als membres del comitè o delegats de personal que siguen afiliats al seu sindicat.

4. Qui tinga la presidència del comitè d'empresa o, en la seua absència o impossibilitat, qui ocupe la secretaria, amb càrrec al seu crèdit horari, podran absentar-se de l'empresa, prèvia notificació a la direcció d'aquesta, per a realitzar gestions relacionades amb el seu càrrec davant d'organismes oficials, i hauran d'aportar el corresponent justificant, si així ho sol·licita l'empresa.

5. A l'efecte de crèdit horari no es computarà el temps de les reunions que es tinguen per iniciativa de l'empresa. Per contra, sí que computaran les hores de les reunions de la comissió mixta paritària del conveni o de les comissions especials previstes en el conveni de sessions oficials dels membres del comitè o delegats de personal de l'empresa que inste la reunió.

6. A l'efecte de crèdit horari no es computarà el temps dels membres oficials de la representació dels treballadors en la comissió deliberant del conveni, per a les sessions oficials o per a les preparatòries pactades amb ASCER.

7. Respecte a l'ús dels crèdits horaris sindicals, podran seguir-se qualsevol dels procediments que s'estableixen a continuació, alternativament o conjuntament.

a) Podran acumular-se totalment o parcialment amb caràcter anual les hores dels membres del comitè d'empresa o delegats o delegades de personal en algun o alguns dels seus components sense depassar el màxim total d'hores, mitjançant acord previ i conformitat dels interessats i notificant a les empreses els representants designats. Aquesta notificació haurà de fer-se abans de finalitzar el mes anterior a aquell que faça efecte, excepte causa justificada o imprevista, cas en què podrà fer-se fins al dia 15 d'aquest mateix mes.

b) En cada empresa un o dos dels representants dels treballadors podrà anticipar la utilització dels seus crèdits horaris, prèvia notificació del sindicat al qual representa. Els crèdits horaris podran utilitzar-se per a les funcions de representació que l'Estatut dels Treballadors atribueix als delegats de personal o membres del comitè d'empresa, i per a les

vea obligado a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

E. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

F. Se entiende por trabajador víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

#### Capítulo octavo. Derechos sindicales.

*Artículo 49º. Comitès de empresa y delegados de personal. Los comitès de empresa o delegados de personal son los órganos de representación de los trabajadores ante la empresa. Su funcionamiento, composición, derechos y garantías, se regularán de acuerdo con lo que establece la legislación aplicable.*

1. Los créditos horarios mensuales para miembros del comité de empresa o delegados de personal, serán los siguientes:

- En empresas de hasta 100 trabajadores: 16 h.
- En empresas de 101 a 250 trabajadores: 22 h.
- En empresas de 251 a 500 trabajadores: 32 h.
- En empresas de 501 a 750 trabajadores: 35 h.
- De setecientos cincuenta y uno en adelante: 40 h.

2. Estas horas serán retribuidas como de presencia efectiva en la empresa, con la totalidad de los devengos que habrá percibido por su actividad laboral y en su íntegra cuantía, incluidos los incentivos, que se regularán por el promedio devengado en los últimos treinta (30) días de trabajo efectivo.

3. Para el uso de los créditos horarios, el poder de convocatoria lo tienen las federaciones sindicales estatales o de nacionalidades y los sindicatos provinciales, comarcales o locales, con respecto a los delegados de personal, miembros del comité de empresa o delegados sindicales afiliados a este sindicato. Al nivel de empresa, tiene facultad de convocar las reuniones del comité, su presidente, y en su ausencia el secretario y asimismo el delegado sindical respecto a los miembros del comité o delegados de personal que sean afiliados a su sindicato.

4. Quien ostente la presidencia del comité de empresa o, en su ausencia o imposibilidad, quien ocupe la secretaria, con cargo a su crédito horario, podrán ausentarse de la empresa previa notificación a la Dirección de la misma, para realizar gestiones relacionadas con su cargo ante organismos oficiales, debiendo aportar el correspondiente justificante, si así lo solicitara la empresa.

5. A efectos de crédito horario no se computará el tiempo de las reuniones que se tengan por iniciativa de la empresa. Por el contrario sí computarán las horas de las reuniones de la comisión mixta paritaria del convenio o de las comisiones especiales previstas en el convenio de sesiones oficiales de los miembros del comité o delegados de personal de la empresa que inste la reunión.

6. A efectos de crédito horario no se computará el tiempo de los miembros oficiales de la representación de los trabajadores en la comisión deliberante del convenio, para las sesiones oficiales o para las preparatorias pactadas con ASCER.

7. Respecto al uso de los créditos horarios sindicales, podrán seguirse cualquiera de los procedimientos que se establecen a continuación, alternativa o conjuntamente.

a) Podrán acumularse total o parcialmente con carácter anual las horas de los miembros del Comité de empresa o delegados o delegadas de personal en alguno o algunos de sus componentes sin rebasar el máximo total de horas, mediante acuerdo previo y conformidad de los interesados y notificando a las empresas los representantes designados. Esta notificación deberá hacerse antes de finalizar el mes anterior a aquel en que surta efecto, salvo causa justificada o imprevista, caso en que podrá hacerse hasta el día 15 de este mismo mes.

b) En cada empresa uno o dos de los representantes de los trabajadores podrá anticipar la utilización de sus créditos horarios, previa notificación del Sindicato a que representa. Los créditos horarios podrán utilizarse para las funciones de representación que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a los delegados de personal o miembros del comi-



quals es deriven dels càrrecs sindicals de secretari local, comarcal o provincial o secretari de la federació en aquests mateixos nivells, s'hagen d'exercitar dins o fora de l'empresa.

c) Amb caràcter individual, podran acumular-se dins de l'any natural la totalitat de la suma anual dels crèdits horaris mensuals. Aquesta acumulació haurà de notificar-se a la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies.

8. En els termes del punt 7 podran acumular-se els crèdits horaris dels membres de la representació legal dels treballadors i sindical de l'empresa que pertanguen al mateix sindicat o organització de treballadors. Els delegats sindicals de les empreses o centres de treball de menys de 75 treballadors podran rebre hores sindicals cedides pels representants unitaris del seu sindicat.

9. Com a norma general, la convocatòria als delegats de personal, membres del comitè d'empresa i delegats sindicals haurà de comunicar-se a les empreses a primeres hores de la jornada laboral anterior, excepte acord entre les parts.

10. En el cas d'un treballador que tinga la condició de delegat de personal o membre del comitè d'empresa, que treballa en règim de tres torns en jornada continuada, i coincidisca una convocatòria sindical treballant en el torn de nit, lliurarà la nit anterior a la convocatòria amb càrrec al seu crèdit sindical. La seua substitució s'efectuarà previ acord amb un altre treballador qualificat per a l'acompliment del seu treball; en cas de no aconseguir-se aquest acord, l'empresa designarà el treballador qualificat que haurà de realitzar la substitució.

11. L'empresa comunicarà al comitè o delegats de personal la imposició d'una sanció de caràcter lleu o greu. En el cas de sancions de caràcter molt greu, oirà prèviament el comitè o delegats de personal.

12. El treballador o la direcció de l'empresa podrà sol·licitar la presència d'un delegat de personal o membre del comitè d'empresa perquè constate els fets d'aquells assumptes conflictius dels quals, per la seua naturalesa, pugua derivar-se una situació de deterioració de les relacions laborals de l'empresa. Per a facilitar el seu desplaçament, sol·licitarà permís al seu supervisor o a la direcció de l'empresa que adoptarà les mesures pertinents per a substituir-lo.

13. El comitè d'empresa o delegats de personal podran estar assessorats per tècnics o representants legals dels sindicats a què pertanguen els components dels esmentats òrgans, en les reunions que tinguen aquells amb la direcció de l'empresa per motius d'aplicació del conveni o legislació vigent. A aquest efecte, la direcció determinarà el lloc de reunió.

#### *Article 50é. Representació sindical.*

El delegat sindical és representant dels interessos del sindicat al qual pertany i dels afiliats a aquest en l'empresa, i serveix d'instrument de comunicació entre la seua central o sindicat i la direcció de l'empresa. Haurà de ser treballador en actiu de la respectiva empresa, designat d'acord amb els estatuts de la central o sindicat al qual pertanga i preferentment serà membre del comitè d'empresa.

El delegat sindical es podrà nomenar en aquells centres de treball de menys de 250 treballadors on les centrals o els sindicats més representatius en l'àmbit sectorial tinguen com a mínim una afiliació igual o superior al 10 % del total dels treballadors o dotze treballadors afiliats.

No obstant aquest nomenament, els delegats esmentats únicament disposaran de crèdit horari sindical en aquelles empreses o centres de treball amb 75 o més treballadors de plantilla.

Aquesta afiliació haurà d'acreditar-se davant l'empresa, a través d'ASCER.

Amb caràcter anual, les empreses queden facultades per a sol·licitar d'ASCER la constatació del manteniment de l'afiliació que va donar origen al nomenament del delegat sindical, una vegada transcorregut un any des que va tindre lloc el nomenament.

El delegat sindical posseirà les mateixes garanties i drets que els membres del comitè o delegats de personal i un crèdit horari mensual de:

Empreses entre 75 i 100 treballadors: fins a 24 h.

Empreses de 101 a 250 treballadors: fins a 28 h.

Empreses de més de 250 treballadors: fins a 30 h.

Aquestes hores seran retribuïdes de la mateixa manera en què ho són les dels membres del comitè d'empresa o delegats de personal. Els

de empresa, y para las que se deriven de los cargos sindicales de secretario local, comarcal o provincial o secretario de la federación en estos mismos niveles, se hayan de ejercitar dentro o fuera de la empresa.

c) Con carácter individual, podrán acumularse dentro del año natural la totalidad de la suma anual de los créditos horarios mensuales. Dicha acumulación deberá notificarse a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 15 días.

8. En los términos del punto 7 podrán acumularse los créditos horarios de los miembros de la representación legal de los trabajadores y sindical de la empresa que pertenezcan al mismo sindicato u organización de trabajadores. Los delegados sindicales de las empresas o centros de trabajo de menos de 75 trabajadores podrán recibir horas sindicales cedidas por los representantes unitarios de su sindicato.

9. Como norma general, la convocatoria a los delegados de personal, miembros del comité de empresa y delegados sindicales, deberá comunicarse a las empresas a primeras horas de la jornada laboral anterior, salvo acuerdo entre las partes.

10. En el caso de un trabajador que ostente la condición de delegado de personal o miembro del comité de empresa, que trabaje en régimen de tres turnos en jornada continuada, y coincida una convocatoria sindical encontrándose trabajando en el turno de noche, librará la noche anterior a la convocatoria con cargo a su crédito sindical. Su sustitución se efectuará previo acuerdo con otro trabajador cualificado para el desempeño de su trabajo; en caso de no lograrse este acuerdo, la empresa designará al trabajador cualificado que deberá realizar la sustitución.

11. La empresa comunicará al comité o delegados de personal la imposición de una sanción de carácter leve o grave. En el caso de sanciones de carácter muy grave, oirá previamente al comité o delegados de personal.

12. El trabajador o la Dirección de la empresa podrá solicitar la presencia de un delegado de personal o miembro del comité de empresa para que constate los hechos de aquellos asuntos conflictivos de los que, por su naturaleza, pudiera derivarse una situación de deterioro de las relaciones laborales de la empresa. Para facilitar su desplazamiento, solicitará permiso a su supervisor o a la Dirección de la empresa que adoptará las medidas pertinentes para su sustitución.

13. El comité de empresa o delegados de personal podrán estar asesorados por técnicos o representantes legales de los sindicatos a que pertenezcan los componentes de los citados órganos, en las reuniones que tengan aquellos con la Dirección de la empresa por motivos de aplicación del convenio o legislación vigente. A tal efecto, la Dirección determinará el lugar de reunión.

#### *Artículo 50º. Representación sindical*

El delegado sindical es representante de los intereses del sindicato al que pertenece y de los afiliados al mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de la empresa. Deberá ser trabajador en activo de la respectiva empresa, designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato al que pertenezca y preferentemente será miembro del comité de empresa.

El delegado sindical se podrá nombrar en aquellos centros de trabajo de menos de 250 trabajadores en el que las centrales o sindicatos más representativos al nivel sectorial tengan como mínimo una afiliación igual o superior al 10 % del total de los trabajadores o 12 trabajadores afiliados.

No obstante este nombramiento los citados delegados únicamente dispondrán de crédito horario sindical en aquellas empresas o centros de trabajo con setenta y cinco o más trabajadores de plantilla.

Esta afiliación deberá acreditarse ante la empresa, a través de ASCER.

Con carácter anual, las empresas quedan facultadas para solicitar de ASCER la constatación del mantenimiento de la afiliación que dio origen al nombramiento del delegado sindical, una vez transcurrido un año desde que tuvo lugar aquel.

El citado delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos que los miembros del comité o delegados de personal y un crédito horario mensual de:

Empresas entre 75 y 100 trabajadores: hasta 24 h.

Empresas de 101 a 250 trabajadores: hasta 28 h

Empresas de más de 250 trabajadores: hasta 30 h

Estas horas serán retribuidas en la misma forma en que lo son las de los miembros del comité de empresa o delegados de personal. Los dele-



delegats sindicals que reunisquen simultàniament la condició de delegats de personal o membres del comitè d'empresa, disposaran del total d'hores que els corresponga pels dos càrrecs.

Els delegats sindicals podran recaptar les quotes dels afiliats al seu sindicat, repartir propaganda sindical i mantindre reunions amb els seus afiliats, tot això fora de les hores efectives de treball.

*Article 51. Quota sindical.*

Els treballadors podran sol·licitar per escrit individualment o a través del delegat sindical, si n'hi ha, que l'empresa els descompte la quota sindical corresponent; l'escrit indicarà l'ordre de descompte, el sindicat a què pertany, l'import de la quota i el número de compte corrent o llibreta d'estalvi en què ha de ser ingressada la quantitat corresponent. El període de validesa d'aquesta ordre serà d'un any natural o indefinit, llevat que, per escrit, el treballador done instruccions en sentit contrari

*Article 52. Excedència per càrrec sindical.*

Els treballadors amb càrrec sindical provincial o comarcal en el nivell de secretari del sindicat respectiu, o amb càrrec nacional en qualsevol de les seues modalitats, o polític d'aquests mateixos nivells, podran sol·licitar la situació d'excedència forçosa mentre es troben en l'exercici d'aquest càrrec, i es podran reincorporar a la seua empresa si ho sol·liciten en el termini d'un mes quan finalitze l'acompliment d'aquest. Per a tindre dret a aquesta excedència, els treballadors hauran de presentar a l'empresa un certificat de la central en què conste el nomenament del càrrec per al qual hagen sigut elegits

Els treballadors amb excedència sindical o política podran presentar-se com a candidats a les eleccions sindicals que se celebren en la seua empresa, i ocupar el càrrec si han sigut elegits. Aquesta excedència no tindrà la consideració de vacant.

*Article 53. Tauler d'anuncis i local adequat.*

Les empreses posaran a la disposició dels delegats de personal, comitè d'empresa o, si s'escau, delegats sindicals un tauler d'anuncis, on podran ser col·locats els comunicats que consideren d'interès, i aquests hauran de notificar a l'empresa el contingut dels textos i anuncis a col·locar, en els quals haurà de constar clarament l'entitat o les persones que els emeten

El tauler d'anuncis tindrà les dimensions suficients per a la col·locació dels comunicats a què està destinat, prenent com a referència les d'un per dos metres, i haurà d'estar situat en un lloc de fàcil accés i amb visibilitat per a tots els treballadors (fitxers, menjador, vestidor, etc.).

En les empreses o centres de treball es posarà a la disposició del comitè d'empresa o delegats de personal un local adequat on puguen dur a terme les seues activitats sindicals i comunicar-se amb els treballadors.

Es considerarà com a local adequat aquell que reunisca les condicions i els mitjans raonablement necessaris per a aquestes activitats i comunicacions; en el cas que no es tracte d'un local exclusiu per als representants dels treballadors, haurà de reunir les condicions indicades i ser utilitzable en el temps que permeta realitzar les seues funcions, i disposar d'un moble en què puguen guardar amb clau la seua documentació.

La utilització del correu electrònic i d'altres mitjans telemàtics s'atindrà a la normativa interna publicada en cada empresa sobre el particular.

*Article 54. Assemblea de treballadors*

Els treballadors podran reunir-se en assemblea en el centre de treball, fora de la jornada laboral, i sense alterar el desenvolupament de la producció. Per a fer-ho serà necessària la notificació de l'ordre del dia a l'empresa amb 24 hores d'antelació. La direcció de l'empresa determinarà un lloc adequat per a celebrar-la

L'assemblea podrà ser convocada pels delegats de personal o comitè d'empresa, o a petició d'un nombre de treballadors no inferior al 33 % de la plantilla. Els convocants es responsabilitzaran del manteniment de l'ordre i de la cura dels béns i equip.

gados sindicales que reúnan simultáneamente la condición de delegados de personal o miembros del comité de empresa, dispondrán del total de horas que les corresponda por ambos cargos.

Los delegados sindicales podrán recaudar las cuotas de los afiliados a su Sindicato, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con sus afiliados todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

*Artículo 51º. Cuota sindical.*

Los trabajadores podrán solicitar por escrito individualmente o a través del delegado sindical si lo hubiere que la empresa descuenta la cuota sindical correspondiente; el escrito indicará la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente o libreta de ahorro en la que debe ser ingresada la correspondiente cantidad. El período de validez de esta orden será de un año natural o indefinido, salvo que, por escrito, el trabajador dé instrucciones en sentido contrario.

*Artículo 52º. Excedencia por cargo sindical*

Los trabajadores con cargo sindical provincial o comarcal, al nivel de secretario de sindicato respectivo, o con cargo nacional en cualquiera de sus modalidades, o político de estos mismos niveles, podrán solicitar la situación de excedencia forzosa mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitaran en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. Para tener derecho a esta excedencia los trabajadores deberán presentar a la empresa certificación de la central en la que conste el nombramiento del cargo para el que hayan sido elegidos.

Los trabajadores con excedencia sindical o política, podrán presentarse como candidatos a las elecciones sindicales que se celebren en su empresa, ocupando el cargo, si hubiesen resultado elegidos. Esta excedencia no tendrá la consideración de vacante.

*Artículo 53º. Tablón de anuncios y local adecuado*

Las empresas pondrán a disposición de los delegados de personal, comité de empresa o, en su caso, delegados sindicales un tablón de anuncios, donde podrán ser colocados los comunicados que consideren de interés, debiendo notificar a la empresa el contenido de los textos y anuncios a colocar, en los que deberá constar claramente la entidad o personas que los emite.

El tablón de anuncios tendrá dimensiones suficientes para la colocación de los comunicados a que está destinado, tomando como referencia las de uno por dos metros, y deberá estar situado donde haya fácil acceso y visibilidad para todos los trabajadores (ficheros, comedor, vestuario, etc.).

En las empresas o centros de trabajo se pondrá a disposición del comité de empresa o delegados de personal un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales y comunicarse con los trabajadores.

Se entenderá como local adecuado aquel que reúna las condiciones y medios razonablemente necesarios para tales actividades y comunicaciones; en el caso de no tratarse de un local exclusivo para los representantes de los trabajadores, deberá reunir esas condiciones y ser utilizable en el tiempo que permita realizar sus funciones y disponer de un mueble en el que puedan guardar bajo llave su documentación.

La utilización del correo electrónico y de otros medios telemáticos se atendrá a la normativa interna publicada en cada empresa sobre el particular.

*Artículo 54º. Asamblea de trabajadores*

Los trabajadores podrán reunirse en assemblea en el centro de trabajo, fuera de la jornada laboral, y sin alterar el desarrollo de la producción. Para ello será necesaria la notificación del orden del día a la empresa con 24 horas de antelación. La Dirección de la empresa determinará un lugar adecuado para celebrarla.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal o comité de empresa, ó a petición de un número de trabajadores no inferior al 33 % de la plantilla. Los convocantes se responsabilizarán del mantenimiento del orden y del cuidado de los bienes y equipo.



## Capítol nové. Comissió mixta d'interpretació del conveni

### Article 55. Comissió mixta d'interpretació

Es crea la comissió mixta d'interpretació del conveni com a òrgan d'interpretació i vigilància del seu compliment, que estarà composta de forma paritària per representants d'ASCER i de les centrals sindicals signants

Les seues funcions específiques són:

a) La interpretació autèntica del conveni, com a continuadora i legítima representant de la comissió deliberant, i la correcció de les possibles errates en l'edició oficial que publique el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, DOGV.

b) La conciliació, la mediació i/o l'arbitratge en les qüestions que voluntàriament li plantegen empreses i representants legals dels treballadors.

c) La vigilància del compliment dels pactes, actuant com a col·laboradora i informadora de la jurisdicció i administració laboral.

d) L'estudi i la resolució de les qüestions plantejades en relació amb la jubilació parcial i/o anticipada prevista en el text articulat d'aquest conveni.

e) Totes les altres activitats que tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni.

f) Les que li reconeix l'Estatut dels Treballadors, en la redacció donada per la Llei 3/2012, per al cas de discrepàncies al si de les empreses sobre alteració o inaplicació en aquest àmbit de les matèries regulades en el present conveni a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Igualment, entindrà, de forma prèvia i obligatòria a la via jurisdiccional, en relació amb els conflictes col·lectius que puguen ser interposats pels qui estan legitimats per a fer-ho, i a aquest efecte la comissió mixta alçarà l'acta corresponent.

Les parts, en cas de discrepància, hauran d'acudir a la mediació del sistema extrajudicial de resolució de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (TAL).

Durant la deliberació i la decisió sobre les qüestions sotmeses a la comissió no podran estar presents a la sala de reunió els representants empresarials o sindicals de l'empresa sobre la qual s'haja produït la controvèrsia o reclamació.

### Article 56. Composició.

La comissió paritària es compondrà de quatre vocals representants dels empresaris i quatre dels treballadors, designats respectivament per les parts signants del conveni

La presidència i la secretaria de les reunions seran ocupades per cadascuna de les dues parts respectivament i de forma rotativa.

Cadascuna de les parts podrà estar assistida per un o més assessors.

### Article 57. Convocatòria

La comissió paritària es reunirà, prèvia convocatòria d'una de les centrals sindicals o de l'organització empresarial signants del conveni, en l'improrrogable termini de set dies a comptar del moment del rebut de la convocatòria, a la seu d'ASCER, Ronda de Circumval·lació, 186, DP 12003, Castelló de la Plana

Una vegada transcorregut aquest termini sense que s'haja efectuat la reunió, es considerarà evacuada la consulta a la comissió paritària, per la qual cosa quedarà expedita la via jurisdiccional.

## Capítol deu. Prevenció de riscos laborals

### Article 58. Seguretat i salut

La protecció de la salut dels treballadors constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts signants i consideren que per a aconseguir-ho es requereix l'establiment i la planificació d'una acció preventiva en els centres de treball i en les empreses que tinguen com a fi l'eliminació o reducció dels riscos en el seu origen, a partir de la seua l'avaluació, adoptant les mesures necessàries, tant en la correcció de la situació existent com en l'evolució tècnica i organitzativa de l'empresa, per a adaptar el treball a la persona i protegir la seua salut

En totes les matèries que afecten la prevenció de la salut i la seguretat dels treballadors seran aplicables les disposicions establides en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, així

## Capítulo noveno. Comisión mixta de interpretación del convenio.

### Artículo 55°. Comisión mixta de interpretación

Se crea la comisión mixta de interpretación del convenio como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento, que estará compuesta de forma paritaria por representantes de ASCER y de las centrales sindicales firmantes.

Sus funciones específicas son:

a) La interpretación auténtica del convenio, como continuadora y legítima representante de la comisión deliberante, y la corrección de las posibles erratas en la edición oficial que publique el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* DOCV

b) La conciliación, mediación y/o arbitraje en las cuestiones que voluntariamente le sometan empresas y representantes legales de los trabajadores.

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado, actuando como colaboradora e informadora de la jurisdicción y administración laboral.

d) Estudio y resolución de las cuestiones planteadas en relación con la jubilación parcial y/o anticipada prevista en el texto articulado de este convenio.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

f) Las que le reconoce el Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012, para el caso de discrepancias en el seno de las empresas sobre alteración o inaplicación en dicho ámbito de las materias reguladas en el presente convenio a las que se refiere el artículo 82.3 del citado Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a la vía jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la comisión mixta levantará la correspondiente acta.

Las partes deberán, en caso de discrepancia, acudir a la mediación del sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana (TAL).

Durante la deliberación y fallo de las cuestiones sometidas a la comisión no podrán estar presentes en la sala de reunión los representantes empresariales o sindicales de la empresa sobre la que se haya producido la controversia o reclamación.

### Artículo 56°. Composición

La comisión paritaria se compondrá de cuatro vocales representantes de los empresarios y cuatro de los trabajadores, designados respectivamente por las partes firmantes del convenio.

La presidencia y la secretaria de las reuniones serán ocupadas por cada una de las dos partes respectivamente y en forma rotativa.

Cada una de las partes podrá estar asistida por uno o más asesores.

### Artículo 57°. Convocatoria

La comisión paritaria se reunirá previa convocatoria de una de las centrales sindicales o de la organización empresarial firmantes del convenio en el improrrogable plazo de siete días a contar desde el momento del recibo de la convocatoria en la sede de ASCER, Ronda de Circunvalación, 186, D.P. 12003, Castellón de la Plana.

Una vez transcurrido dicho plazo sin haberse efectuado la reunión se entenderá evacuada la consulta a la comisión paritaria, por lo que quedará expedita la vía jurisdiccional.

## Capítulo décimo. Prevención de riesgos laborales.

### Artículo 58°. Seguridad y salud.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos



com, entre altres, el Reial decret 171/2004, de coordinació d'activitats preventives; el Reial decret 39/1997, sobre serveis de prevenció, i la normativa concordant.

A aquest efecte, les dues parts acorden abordar l'aplicació del paràgraf anterior d'acord amb els criteris i les declaracions generals previstes en l'esmentada llei, així com amb els següents:

#### Principis generals

1. Els riscos per a la salut del treballador es previndran evitant que es generen, i només en última instància s'utilitzaran els mitjans de protecció personal contra aquests. En tot cas, aquesta última mesura serà excepcional i transitòria fins que siga possible anul·lar la generació del risc.

2. En tota ampliació o modificació del procés productiu es procurarà que la nova tecnologia no genere riscos que superen els valors límits assenyalats, si s'escau, per l'INSSBT del Ministeri de Treball. Quan s'implante nova tecnologia s'afegiran, així mateix, les tècniques de protecció que aquesta tecnologia duga annexes.

3. Tot accident de treball, malaltia professional o qualsevol altre tipus de mal per a la salut del treballador derivat del treball, obligarà de manera peremptòria a l'adopció de totes les mesures que siguen necessàries per a evitar la repetició d'aquest mal.

Les mesures correctores i els informes pal·liatius que com a conseqüència d'aquests accidents o malalties professionals es remeten a l'empresa per part de les persones o òrgans encarregats de l'activitat de protecció i prevenció de l'empresa, així com pels organismes competents per a la prevenció de la salut i la seguretat dels treballadors, seran comunicats per part de l'empresa als membres del comitè de seguretat i salut en un termini màxim de deu dies des que s'hagen rebut.

4. Sempre que hi haja una exposició a un risc demostrat per a la salut del treballador derivat del lloc de treball, podrà recórrer amb caràcter d'urgència al comitè de seguretat i salut, el qual proposarà les mesures oportunes fins que el risc desaparega.

Així mateix, en els supòsits en què hi haja toxicitat, penositat o perillositat, es tendirà, en primer lloc, a l'eliminació o disminució d'aquestes circumstàncies.

5. En tota empresa de nova creació o en tot nou procés que s'implante en les existents, si no hi ha normativa legal que reglamente un nivell d'exigència en matèria de prevenció de riscos, aquestes confeccionaran un projecte de seguretat, als efectes legals que siguen procedents. D'aquest projecte s'informarà als representants legals dels treballadors perquè emeten un informe, de conformitat amb els articles 33, 34 i 35 de la Llei 31/1995.

#### Article 59. Obligacions de l'empresari

L'empresari, d'acord amb el que es disposa legalment, haurà d'adoptar les següents mesures amb vista al compliment de les seues obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals:

a) Realitzar l'avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors, que es farà, amb caràcter general, tenint en compte la naturalesa de l'activitat, i en relació amb aquells que estiguen exposats a riscos especials. S'haurà de fer una avaluació igual en ocasió de l'elecció dels equips de treball, de les substàncies a utilitzar i del condicionament dels llocs de treball.

L'avaluació serà actualitzada quan canvien les condicions de treball i, en tot cas, se sotmetrà a consideració i es revisarà, si fora necessari, en ocasió dels danys per a la salut o nous riscos per a les persones que s'hagen produït.

Quan el resultat de l'avaluació ho fera necessari, l'empresari realitzarà controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors en la prestació dels seus serveis, per detectar situacions potencialment perilloses.

b) Realitzar una investigació quan s'haja produït un mal per a la salut dels treballadors o quan, en ocasió de la vigilància de la salut, apareguen indicis que les mesures de prevenció resulten insuficients, a fi de detectar les causes d'aquests fets.

c) Proporcionar als treballadors equips de protecció individual adequats per a l'acompliment de les seues funcions i vetlar per l'ús efectiu d'aquests quan, per la naturalesa dels treballs realitzats, siguen necessaris.

d) Informar directament cada treballador dels riscos específics que afecten el seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i

Laborales, así como, entre otros, el RD 171/2004, de coordinación de actividades preventivas, RD 39/1997 sobre servicios de prevención, y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada ley, así como con los siguientes:

#### Principios generales

1. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación y solo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación del riesgo.

2. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología no genere riesgos que superen los valores límites señalados, en su caso, por el I.N.S.S.B.T. del Ministerio de Trabajo. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

3. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes paliativos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la Prevención de la Salud y la Seguridad de los trabajadores, se informará por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

4. Siempre que exista exposición a un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación o disminución de tales circunstancias.

5. En toda empresa de nueva creación o todo nuevo proceso que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes legales de los trabajadores para que emitan informe, conforme a lo recogido en los artículos 33, 34 y 35 de la Ley 31/1995.

#### Artículo 59º. Obligaciones del empresario

El empresario, conforme a lo dispuesto legalmente, deberá adoptar las siguientes medidas en orden al cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

a) Realizar la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias a utilizar y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud o nuevos riesgos para las personas que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Realizar investigación cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas de estos hechos.

c) Proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

d) Informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afectan a su puesto de trabajo o función y de las medidas de



prevenció aplicables a aquests riscos, i en particular el que es disposa en l'article 26 de la Llei 31/1995 i en article 10 de la Llei 39/1999.

e) Adaptar el treball a la persona, en particular pel que fa a la concepció dels llocs de treball així com a l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb vista, en particular, a atenuar el treball monòton i repetitiu i a reduir-ne els efectes en la salut.

f) Planificar la prevenció, buscant un conjunt coherent que hi integre la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

g) Adoptar mesures que anteposen la protecció col·lectiva a la individual.

h) Donar les degudes instruccions als treballadors.

i) Així mateix, l'empresari, tenint en compte la grandària i l'activitat de l'empresa, així com la possible presència de persones alienes a aquesta, haurà d'analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors; designar a aquest efecte el personal encarregat de posar en pràctica aquestes mesures, i comprovar periòdicament, si s'escau, que funcionen correctament (article 20 de la Llei 31/1995).

#### *Article 60. Obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborables*

Els treballadors estaran obligats en l'acompliment de la seua activitat laboral a:

- Vetlar per la seua seguretat i salut mitjançant el compliment de les mesures de protecció establides, així com per la d'aquelles altres persones a les quals pugua afectar la seua activitat professional a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seua formació i les instruccions de l'empresari.

- Usar adequadament, d'acord amb la seua naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, els aparells, les eines, les substàncies perilloses, els equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb els quals duguen a terme la seua activitat.

- Utilitzar correctament els mitjans i els equips de protecció facilitats per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest.

- No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·len en els mitjans relacionats amb la seua activitat o en els llocs de treball en els quals aquesta tinga lloc.

- Informar immediatament el superior jeràrquic directe, i els treballadors designats per a realitzar activitats de protecció i de prevenció, o, si escau, el servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, segons el seu parer, comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.

- Cooperar amb l'empresari perquè pugua garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comporten riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.

- Rebre formació adequada en matèria de prevenció.

#### *Article 61. Delegats de prevenció i comitès de seguretat i salut.*

Els delegats de prevenció, en les empreses en les quals no hi haja representació unitària dels treballadors, seran elegits directament pel conjunt dels treballadors, mitjançant el procediment previst en l'article 70 de l'Estatut dels Treballadors per als delegats de personal o, si s'escau, addicional quarta de la Llei 31/1995.

En les empreses en les quals hi haja representació unitària seran elegits per i entre els membres d'aquesta representació conformement a l'escala establida en l'article 35 de la Llei 31/1995. En els centres de treball de fins a trenta treballadors el delegat de personal serà el delegat de prevenció, i en els centres de treball en els quals el nombre de treballadors oscil·le entre 31 i 49 hi haurà un delegat de prevenció que serà elegit per i entre els representants del personal.

Pel que fa a les seues competències i facultats, caldrà ajustar-se al que es preveu en l'article 36 de la Llei 31/1995.

protección y prevención aplicables a dichos riesgos y en particular lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 y artículo 10 de la Ley 39/1999.

e) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

f) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

g) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

h) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

i) Asimismo, el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento (art. 20 de la Ley 31/1995).

#### *Artículo 60º. Obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborables.*

Los trabajadores vendrán obligados en el desempeño de su actividad laboral a:

- Velar por su seguridad y salud mediante el cumplimiento de las medidas de protección establecidas, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Recibir formación adecuada en materia de prevención.

#### *Artículo 61º. Delegados de prevención y comités de seguridad y salud*

Los Delegados de prevención, en las empresas en las que no hubiera representación unitaria de los trabajadores, serán elegidos directamente por el conjunto de los trabajadores, mediante el procedimiento previsto en el artículo 70 del Estatuto de los Trabajadores para los delegados de personal o, en su caso, adicional cuarta de la Ley 31/1995.

En las empresas en las que hubiera representación unitaria serán elegidos por y entre los miembros de dicha representación conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley 31/1995. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el delegado de personal será el delegado de prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.



Serà considerat, en tot cas, com a temps efectiu de treball el corresponent a les reunions del comitè de seguretat i salut i a qualsevol altra convocada per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes en les lletres a) i c) del número 2 de l'article 36 de la Llei 31/1995, de 9 de novembre.

Comitè de seguretat i salut. En les empreses o centres que tinguen cinquanta o més treballadors es constituirà un comitè de seguretat i salut, que estarà format, tal com es preveu en l'article 38 de la llei esmentada, pels delegats de prevenció, per una part, i per l'empresari i/o els seus representants en un nombre igual al dels delegats de prevenció, per l'altra.

Participaran amb veu però sense vot en les reunions del comitè de seguretat i salut els delegats sindicals, els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa (no inclosos en la composició del comitè de seguretat i salut), treballadors amb especial qualificació o informació respecte de qüestions concretes que es debaten i tècnics de prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·licite una de les representacions en el comitè. La reunió serà trimestral, i sempre que ho sol·licite alguna de les representacions en aquest. El comitè adoptarà les seues pròpies normes de funcionament.

L'empresari, a fi de complir el deure de protecció establert en la llei de referència, adoptarà les mesures adequades perquè els treballadors reben totes les informacions necessàries en relació amb els apartats previstos en el seu article 18, apartat 1 i següents.

#### *Article 62. Coordinació d'activitats empresarials*

En aplicació de l'article 24 de la Llei de prevenció de riscos laborals, desplegat pel Reial decret 171/2004, que estableix les obligacions empresarials de coordinació en matèria de prevenció, la direcció de l'empresa en els centres de treball de la qual duguen a termes la seua activitat treballadors d'altres empreses (empreses auxiliars, de serveis, contractes i subcontractes, etc.), realitzarà un seguiment regular de l'aplicació a aquests treballadors de les normes de seguretat i salut corresponents a l'activitat que realitzen, i presentarà el balanç d'aquest seguiment en el comitè de seguretat i salut de l'empresa amb la mateixa periodicitat que el de la plantilla pròpia de l'empresa

A l'efecte del que s'ha assenyalat en el paràgraf anterior i d'aconseguir un adequat seguiment de l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals, les empreses concurrents en un mateix centre de treball, prèvia consulta amb el comitè de seguretat i salut, hauran d'acudir necessàriament a algun dels mitjans de coordinació establerts en l'article 11 del Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.

Així mateix, l'empresa principal estarà obligada a portar un llibre de registre de les contractes i subcontractes amb les quals contracte l'execució d'obres o serveis i que despleguen la seua activitat de forma continuada en el mateix centre de treball de l'empresa principal. El llibre haurà de reflectir la informació següent:

1. Identitat de l'empresa contractista o subcontractista (nom o raó social, domicili i núm. d'identificació fiscal)
2. Objecte i duració de la contracta.
3. Lloc d'execució de la contracta, concretant la zona o zones del centre de treball on es realitzaran les activitats
4. Nombre de treballadors que seran ocupats per la contracta o subcontracta en el centre de treball de l'empresa principal, i variacions que es produïsquen en aquest.
5. Mesures previstes per a la coordinació d'activitats preventives. Atesa la complexitat i el volum d'aquestes, el llibre podrà remetre als documents corresponents a la coordinació d'activitats empresarials, a fi de facilitar el seu maneig.

#### *Article 63. Comissió sectorial de riscos laborals*

Es crea la comissió paritària sectorial de prevenció de riscos laborals, que tindrà, entre altres, les funcions següents:

1. Examinar i, si cal, i de conformitat amb la legislació vigent, aprovar normes específiques d'higiene i seguretat en el sector dels taulers i paviments ceràmics.
2. Coordinar les relacions de les empreses i dels treballadors en el gabinet provincial de seguretat i higiene en el treball, i altres organismes competents en la matèria.

Será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 9 de noviembre.

Comitè de seguridad y salud. En las empresas o centros que cuenten con cincuenta o más trabajadores se constituirá un comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada ley, por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención de la otra.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del comité de seguridad y salud: los delegados sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del comité de seguridad y salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité. La reunión será trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes.

#### *Artículo 62°. Coordinación de actividades empresariales*

En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real decreto 171/2004 que establece las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la Dirección de la empresa, en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores de otras empresas, (empresas auxiliares, de servicios, contrata y subcontratas, etc.), realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

A los efectos de lo señalado en el párrafo anterior y de lograr un adecuado seguimiento de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, previa consulta en el Comité de Seguridad y Salud, deberán necesariamente acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el artículo 11 del Real decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

Asimismo la empresa principal vendrá obligada a llevar un Libro de Registro de las contrata y subcontratas con las que contrate la ejecución de obras o servicios y que desarrollen su actividad de forma continuada en el mismo centro de trabajo de la empresa principal. El libro deberá reflejar la siguiente información:

1. Identidad de la empresa contratista o subcontratista (nombre o razón social, domicilio y núm. de identificación fiscal)
2. Objeto y duración de la contrata
3. Lugar de ejecución de la contrata, concretando zona o zonas del centro de trabajo donde se realizarán las actividades
4. Número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal, y variaciones que se produzcan en el mismo
5. Medidas previstas para la coordinación de actividades preventivas. Dada la complejidad y volumen de las mismas, el Libro podrá remitir a los documentos correspondientes a la coordinación de actividades empresariales, a fin de facilitar su maneig.

#### *Artículo 63°. Comisión sectorial de riesgos laborales*

Se crea la comisión paritaria sectorial de prevención de riesgos laborales, que tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. Examinar y, en su caso, y de conformidad con la legislación vigente, aprobar normas específicas de higiene y seguridad en el sector de azulejos y pavimentos cerámicos.
2. Coordinar las relaciones de las empresas y los trabajadores en el gabinete provincial de seguridad e higiene en el trabajo, y demás organismos competentes en la materia.



3. Assessorar sobre determinació de treballs excepcionalment penosos, tòxics i perillosos.

4. Assessorar sobre qüestions de la seua competència que decidisquen plantejar-los els comitès de seguretat i salut de les empreses o les mateixes empreses.

5. Resoldre els punts conflictius que li plantege el comitè de seguretat i salut, el comitè d'empresa o els delegats de personal, els delegats sindicals o, si escau, el delegat de prevenció, amb capacitat per a realitzar visites a les empreses. Quan no siga possible la resolució sense informes tècnics especials, es requerirà la col·laboració de l'INSHT. Aquestes resolucions tindran caràcter vinculant per a les parts (empresa i treballadors) i en cas de ser incomplides valdran com a informe-denúncia per a la Delegació de Treball.

6. Per a l'exercici de les competències esmentades, la comissió de prevenció podrà realitzar visites als llocs de treball per a exercir una labor de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball, i, a aquest efecte, podrà accedir a qualsevol zona d'aquests i comunicar-se amb els treballadors, de manera que no s'altere el normal desplegament del procés productiu, previ avís a la direcció d'aquelles, i sempre que haja sigut requerit pel comitè de seguretat i salut o delegat de prevenció o per les representacions sindicals signants; en aquesta visita seran acompanyats per un representant de l'empresa o persona en qui la direcció d'aquesta delegue.

#### Capítol onze. Disposicions varies

##### *Article 64. Pòlisses d'assegurança*

Les empreses afectades pel present conveni es comprometen a concertar i pagar en una entitat asseguradora una pòlissa d'assegurances a benefici del treballador i, si escau, del seu cònjuge i/o hereus, per al pagament d'una vegada, de les cobertures següents:

1. Per mort natural o a causa d'accident extralaboral (no professional), la quantitat de 3.450 €.

2. Per mort a causa d'un accident en el treball, com a conseqüència d'una causa externa i violenta, la quantitat de 27.540 €.

3. Per invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa derivada d'un accident de treball o malaltia professional, la quantitat de 27.540 €.

4. Per mort a conseqüència d'accions o situacions que laboralment el jutjat social considera accident de treball, com són in itinere, o de malaltia l'òbit de la qual es produïska al centre de treball, la quantitat de 13.770 €.

5. A) Per invalidesa permanent parcial derivada d'un accident de treball o malaltia professional, segons el barem que consta en l'annex VII.

B) Incapacitat permanent total per a la professió habitual derivada d'accident de treball o malaltia professional, 13.770 €.

Si es produeix alguna de les contingències esmentades i l'empresa no té concertada la pòlissa, estarà obligada a pagar als beneficiaris l'import corresponent. Les empreses facilitaràn als representants dels treballadors una còpia de la pòlissa i la relació nominal dels treballadors inclosos.

La pòlissa tindrà la mateixa durada del conveni. Si quan aquesta vença, no s'ha signat un nou conveni, la pòlissa es prorrogarà fins que aquest se signe o, com a màxim, fins al 31 de desembre de 2022.

##### *Article 65. Adequació de lloc de treball*

*L'empresa facilitarà a aquell treballador en situació d'incapacitat permanent total o parcial derivada d'un accident de treball o malaltia professional un lloc de treball idoni a les seues facultats físiques sempre que no hi haja impossibilitat o incompatibilitat legal*

##### *Article 66. Baixa per malaltia o accident*

*El treballador durant els tres primers dies de baixa de l'any, en els supòsits de malaltia comuna o accident no laboral i amb càrrec a l'empresa, percebrà com a prestació el 60 % de la base reguladora. Igualment, i pel mateix període i causa, percebrà la mateixa prestació també en el supòsit de la primera hospitalització durant l'any*

Els treballadors en situació de baixa per accident de treball o malaltia professional tindran dret a percebre el complement fins al cent per

3. Asesorar sobre determinación de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.

4. Asesorar sobre cuestiones de su competencia que decidan plantearles los comités de seguridad y salud de las empresas o las propias empresas.

5. Resolver los puntos conflictivos que le plantee el comité de seguridad y salud, el comité de empresa o delegados de personal, los delegados sindicales o, en su caso, el delegado de prevención, con capacidad para realizar visitas a las empresas. Cuando no sea posible la resolución sin especiales informes técnicos, se requerirá la colaboración del I.N.S.H.T. Estas resoluciones tendrán carácter vinculante para las partes (empresa y trabajadores) y en caso de incumplimiento de las mismas valdrán como informe-denuncia para la Delegación de Trabajo.

6. Para el ejercicio de las citadas competencias, la comisión de prevención podrá realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo, previo aviso a la Dirección de aquellas, y siempre que haya sido requerido por el comité de seguridad y salud o delegado de prevención o por las representaciones sindicales firmantes, siendo acompañado en dicha visita por un representante de la empresa o persona en quien la Dirección de esta delegue.

#### Capítulo decimoprimer. Disposiciones varias.

##### *Artículo 64º. Pólizas de seguro.*

Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a concertar y pagar en una entidad aseguradora, una póliza de seguros a beneficio del trabajador y, en su caso, de su cónyuge y/o herederos, para el pago de una vez, de las siguientes coberturas:

1. Por muerte natural o debida a accidente extralaboral (no profesional) la cantidad de 3.450 €.

2. Por muerte debida a accidente en el trabajo, como consecuencia de causa externa y violenta, la cantidad de 27.540 €.

3. Por invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 27.540 €.

4. Por muerte a consecuencia de acciones o situaciones que laboralmente el Juzgado de lo Social considera accidente de trabajo, como son «in itinere», o de enfermedad cuyo óbito se produzca en el centro de trabajo, la cantidad de 13.770 €.

5. A) Por invalidez permanente parcial derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, según el baremo que consta en el anexo VII.

B) Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 13.770 €.

Si se produjese alguna de las contingencias citadas y la empresa no tuviese concertada la póliza, vendrá obligada a pagar a los beneficiarios el importe correspondiente. Las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores copia de la póliza y relación nominal de los trabajadores incluidos.

La póliza tendrá la misma duración del convenio. Si a su vencimiento no se hubiese firmado nuevo convenio, la póliza se prorrogará hasta su firma o como máximo hasta el 31 de diciembre de 2022.

##### *Artículo 65º. Adecuación de puesto de trabajo*

*La empresa facilitarà a aquel trabajador en situación de incapacidad permanente total o parcial, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un puesto de trabajo idóneo a sus facultades físicas siempre que no exista imposibilidad o incompatibilidad legal.*

##### *Artículo 66º. Baja por enfermedad o accidente*

*El trabajador, durante los tres primeros días de baja al año, en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral y con cargo a la empresa, percibirá como prestación el 60 % de la base reguladora. Igualmente, y por el mismo período y causa, percibirá la referida prestación también en el supuesto de la primera hospitalización durante el año.*

Los trabajadores en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán derecho a percibir el complemento



cent de la seua retribució a partir del dia quinzé a comptar del de la baixa i fins al dihuité mes inclusivament.

En el cas que en el comunicat d'accident aquest es qualifique de greu o molt greu, el complement es percebrà a partir del primer dia de la baixa per accident o malaltia professional, i es mantindrà fins al dihuité mes inclusivament.

*Article 67. Vigilància de la salut*

*Els reconeixements mèdics que s'efectuen hauran de ser específics per al treball que es realitze en cada centre o empresa. Aquests reconeixements tindran la periodicitat que determinen en cada cas els facultatius mèdics, amb un mínim d'un a l'any*

Aquells treballadors que per les seues característiques personals, per les seues condicions de més exposició a riscos o per altres circumstàncies tinguen una vulnerabilitat més elevada, seran vigilats de manera particular.

Tecnologia i organització del treball. El comitè de seguretat i salut haurà de ser informat de totes aquelles decisions relatives a la tecnologia i l'organització del treball que tinguen repercussió sobre la salut física i mental del treballador.

*Article 68. Roba de treball*

Les empreses facilitaràn als treballadors roba de treball de manera que disposen d'una en ús i d'una altra per a substituir-la (l'una d'estiu i l'altra d'hivern). Els treballadors amb un contracte superior a tres mesos seran dotats també de les peces corresponents

Aquestes peces només podran ser utilitzades dins del centre de treball. Els treballadors estan obligats a usar-les, i a cuidar-les i conservar-les en les degudes condicions.

*Article 69. Formació contínua.*

En el cas que l'empresa tinga necessitat d'impartir cursos de formació contínua, donarà primer compte de la convocatòria a la representació social, i hi podran concórrer els treballadors que ho desitgen dins de cada grup, així com els procedents de grups inferiors

La representació social participarà amb la Direcció en l'elaboració dels plans de formació contínua per a l'obtenció dels organismes competents les ajudes econòmiques necessàries a aquest fi.

Capítol dotze. Règim disciplinari

*Article 70. Règim de faltes i sancions*

Els treballadors podran ser sancionats per les empreses d'acord amb la graduació de faltes i sancions establida en aquest conveni i en la legislació general vigent.

Les faltes comeses pels treballadors es classificaran en lleus, greus i molt greus, en atenció a la seua importància i intencionalitat.

1). Faltes lleus. Es consideraran faltes lleus les següents:

a) Fins a tres faltes de puntualitat no justificades en un mes en l'entrada o l'eixida del treball.

b) La no comunicació amb quaranta-huit hores com a mínim d'antelació de qualsevol falta d'assistència al treball, per causa justificada, llevat que s'acredite la impossibilitat de fer-ho.

c) L'abandó del lloc de treball, tot i que siga per breu temps, sense causa justificada. Si l'abandó causa dany a la producció o perjudica els seus companys de treball podrà ser considerat com a falta greu o molt greu segons els casos.

d) La falta d'assistència al treball no justificada d'un dia durant un període de trenta dies.

e) Els xicotets descuits en la conservació del material que produïsquen deterioracions lleus en aquest.

f) La falta ocasional de netedat o de neteja personal, quan això provoque reclamacions o queixes dels seus companys de treball o caps.

g) Les faltes de respecte d'escassa consideració als seus companys o a terceres persones alienes a l'empresa o centre de treball, sempre que això es produïska amb ocasió o motiu del treball.

h) Romandre en zones o llocs diferents d'aquells que faça el seu treball habitual sense causa que ho justifique o sense autorització per a això.

hasta el cien por cien de su retribución a partir del día decimoquinto a contar desde el de la baja y hasta el decimoctavo mes inclusive.

En el caso de que en el parte de accidente se califique como grave o muy grave el complemento se percibirá a partir del primer día de la baja por accidente o enfermedad profesional manteniéndose hasta el decimoctavo mes inclusive.

*Artículo 67º. Vigilancia de la Salud*

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos al trabajo que se realice en cada centro o empresa. Estos reconocimientos tendrán la periodicidad que determinen en cada caso los facultativos médicos con un mínimo de uno al año.

Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Tecnología y organización del trabajo. El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

*Artículo 68º. Ropa de trabajo*

Las empresas facilitarán a los trabajadores ropa de trabajo de forma que dispongan de una en uso y otra para su sustitución (una de verano y otra de invierno). Los trabajadores con contrato superior a tres meses serán dotados también de las correspondientes prendas.

Estas prendas solo podrán ser utilizadas dentro del centro de trabajo, quedando los trabajadores obligados a su uso, cuidándolas y conservándolas en las debidas condiciones.

*Artículo 69º. Formación continua.*

En el supuesto de que la empresa tuviera necesidad de impartir cursos de formación continua, dará primero cuenta de la convocatoria de los mismos a la representación social, pudiendo concurrir a ellos los trabajadores que lo deseen dentro de cada grupo, así como los procedentes de grupos inferiores.

La representación social participará con la Dirección en la elaboración de los planes de formación continua para la obtención de los organismos competentes las ayudas económicas precisas a tal fin.

Capítulo decimosegundo. Régimen disciplinario

*Artículo 70º. Régimen de faltas y sanciones*

Los trabajadores podrán ser sancionados por las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecida en el presente convenio y en la legislación general vigente.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves, en atención a su importancia e intencionalidad.

1). Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. Hasta tres faltas de puntualidad no justificadas en un mes en la entrada o salida del trabajo.

b. La no comunicación con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación de cualquier falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

c. El abandono del puesto de trabajo, aun cuando sea por breve tiempo, sin causa justificada. Si el abandono causa daño a la producción o perjudica a sus compañeros de trabajo podrá ser considerado como falta grave o muy grave según los casos.

d. La falta de asistencia al trabajo no justificada de un día durante un periodo de treinta días.

e. Los pequeños descuidos en la conservación del material que produzcan deterioros leves en el mismo.

f. La falta ocasional de aseo o de limpieza personal, cuando ello provoque reclamaciones o quejas de sus compañeros de trabajo o jefes.

g. Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros o a terceras personas ajenas a la empresa o centro de trabajo, siempre que ello se produzca con ocasión o motivo del trabajo.

h. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin autorización para ello.



i) La inobservança de les normes en matèria de seguretat i salut en el treball que no comporte risc greu per al treballador, els seus companys o terceres persones, sempre que el treballador estiga degudament informat i dispose dels mitjans específics de protecció personal o col·lectius legalment exigits.

j) La falta d'atenció o diligència amb el públic incomplint les indicacions dels seus superiors.

k) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

l) Els xicotets descuits en l'observança dels plans i mètodes de prevenció aprovats, sempre que no hagueren posat en risc greu el treballador o els seus companys de treball i no hagueren suposat cap dany a les instal·lacions.

m) La no comunicació en temps a l'empresa dels comunicats de baixa, confirmació i alta d'IT, quan el retard siga superior a tres dies des de l'expedició del comunicat.

n) Fumar dins de les dependències de l'empresa o fora de les àrees delimitades a aquest fi per la Direcció.

2). Faltes greus. Es consideraran faltes greus les següents:

a) Més de tres faltes de puntualitat no justificada en un mes en l'entrada o l'eixida del treball.

b) La falta d'assistència al treball no justificada de dos dies durant un període de trenta dies.

c) No parar atenció o no observar la diligència deguda en el treball encomanat, que pugua suposar risc o perjudici d'una certa consideració per al treballador, els seus companys o tercers o per als béns i equips de l'empresa.

d) La simulació d'una malaltia o accident, sense perjudici del que es disposa en l'article següent.

e) La desobediència i/o inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, quan aquesta supose risc greu per al treballador, els seus companys o terceres persones, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa quan aquests siguen obligatoris, sempre que aquest treballador estiga degudament format i informat i dispose dels mitjans específics de protecció personal o col·lectius legalment exigits.

f) La desobediència als superiors en qualsevol matèria del seu treball, sempre que l'ordre no implique condició vexatòria per al treballador o comporte risc per a la vida o la salut tant d'ell com d'altres treballadors.

g) La negligència o imprudència greus en el desenvolupament de l'activitat encomanada.

h) La disminució voluntària i ocasional, sense justificar, en el rendiment del treball, tant quantitativa com qualitativa.

i) L'ocultació de qualsevol fet que el treballador haguera presenciat que poguera causar perjudici greu de qualsevol índole a l'empresa, als seus companys de treball o a terceres persones i que tinga relació amb el treball.

j) No advertir immediatament els seus superiors, l'empresari o qui el represente de qualsevol anomalia, avaria o accident que observe en les instal·lacions, maquinària, locals o materials fabricats o en curs de fabricació.

k) La negligència greu en la conservació o en la neteja de materials i màquines que el treballador tinga a càrrec seu.

l) No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguen afectar la cotització a la Seguretat Social o les retencions de l'Impost de la Renda de les Persones Físiques.

m) Usar de forma abusiva el telèfon o altres mitjans de comunicació de l'empresa per a assumptes personals sense la deguda autorització.

n) Realitzar sense autorització treballs particulars en l'empresa o centre de treball, així com utilitzar per a usos propis eines de l'empresa, fins i tot fora dels locals de treball.

o) La violació del secret de reserva obligada, si no es produeixen perjudicis per a l'empresa.

p) Proporcionar informació falsa a la direcció o als superiors en relació amb el servei o treball o ocultar maliciosament qualsevol altra informació.

q) Agreujar maliciosament qualsevol malaltia o accident.

r) Trobar-se en els locals de l'empresa fora de les hores de treball, sense causa justificada, així com introduir a tercers aliens a l'empresa sense la deguda autorització.

i. La inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo que no entrañe riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, siempre que el trabajador esté debidamente informado y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.

j. La falta de atención o diligencia con el público incumpliendo las indicaciones de sus superiores.

k. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

l. Los pequeños descuidos en la observancia de los planes y métodos de prevención aprobados, siempre que no hubieran puesto en riesgo grave al propio trabajador o a sus compañeros de trabajo y no hubieran supuesto daño alguno a las instalaciones.

m. La no comunicación en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a tres días desde la expedición del parte.

n. Fumar dentro de las dependencias de la empresa o fuera de las áreas delimitadas a tal fin por la Dirección.

2). Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad no justificada en un mes en la entrada o salida del trabajo.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada de dos días durante un periodo de treinta días.

c) No prestar atención o no observar la diligencia debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de una cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros o terceros o para los bienes y equipos de la empresa.

d) La simulación de una enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo siguiente.

e) La desobediencia y/o inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando la misma suponga riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa cuando estos fueran obligatorios, siempre que dicho trabajador esté debidamente formado e informado y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de su trabajo, siempre que el orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o la salud tanto de él como de otros trabajadores.

g) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

h) La disminución voluntaria y ocasional, sin justificar, en el rendimiento del trabajo, tanto cuantitativa como cualitativa.

i) La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado que pudiera causar perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceras personas y que tenga relación con el trabajo.

j) No advertir inmediatamente a sus superiores, al empresario o a quien le represente de cualquier anomalia, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o materiales fabricados o en curso de fabricación.

k) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

l) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización a la seguridad social o a las retenciones del impuesto de la renta de las personas físicas.

m) Usar de forma abusiva el teléfono u otros medios de comunicación de la empresa para asuntos personales sin la debida autorización.

n) Realizar sin autorización trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, incluso fuera de los locales de trabajo.

o) La violación del secreto de reserva obligada, si no se producen perjuicios para la empresa.

p) Proporcionar información falsa a la dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo u ocultar maliciosamente cualquier otra información.

q) Agravar maliciosamente cualquier enfermedad o accidente.

r) Encontrarse en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo, sin causa justificada, así como introducir a terceros ajenos a la empresa sin la debida autorización.



s) Registrar la taquilla d'un company sense la seua autorització. Aquesta falta serà molt greu si s'utilitzara violència per a forçar la taquilla.

t) La falta de col·laboració en els sistemes de control d'accessos que la direcció tinga establits a l'entrada i l'eixida del centre de treball.

u) La no comunicació en temps a l'empresa dels comunicats de baixa, confirmació i alta d'IT, quan el retard siga superior a set dies des de l'expedició del comunicat.

v) La utilització de mitjans informàtics contravenint el règim establert en l'empresa.

w) La reincidència en qualsevol falta lleu, dins del trimestre, quan haja mediat sanció per escrit de l'empresa, llevat que haguera sigut anul·lada per la jurisdicció laboral. La reincidència en faltes de puntualitat només s'apreciarà quan el nombre d'aquestes arribe a cinc en el trimestre. Les faltes de puntualitat hauran de ser sancionades en els seus trams i solament podran ser acumulables entre si i amb les d'assistència.

3). Faltes molt greus. Es consideraran faltes molt greus les següents:

a) Més de huit faltes de puntualitat no justificades en un període de tres mesos o més de dotze en un període de sis mesos.

b) La falta d'assistència al treball no justificada de més de dos dies en un període de trenta dies.

c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en el treball, gestió o activitat encomanada, el furt i el robatori, tant als seus companys com a l'empresa o a qualsevol persona que es trobe en el centre de treball durant el desenvolupament de l'activitat laboral.

d) Fer desaparèixer, destrossar, inutilitzar o causar desperfectes en qualsevol material, eina, màquina, instal·lació, edifici, aparell, estris, document, llibre o vehicle de l'empresa o del centre de treball.

e) L'embriaguesa habitual i la toxicomania si repercuteixen negativament en el treball, quan el treballador s'haguera negat a un tractament de desintoxicació.

f) La revelació a tercers de qualsevol informació de reserva obligada, quan d'això puga derivar-se un perjudici sensible per a l'empresa.

g) La competència deslleial.

h) Els maltractaments de paraula o obra o faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys, subordinats o tercers en l'àmbit de l'activitat de l'empresa.

i) La imprudència i negligència inexcusables, així com l'incumpliment de les normes de seguretat i salut en el treball quan es cause accident laboral greu, perjudicis greus als seus companys de treball o a tercers o danys greus a l'empresa, sempre que el treballador estiga degudament format i informat i dispose dels mitjans específics de protecció personal i col·lectius legalment exigits.

j) La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de prevenció de riscos professionals quan haguera mediat advertiment de l'empresari relatiu a la seua utilització, sempre que l'empresa tinguera realitzada i en coneixement dels representants del personal la corresponent avaluació de riscos.

k) L'abús d'autoritat per part de qui l'ostente.

l) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat del treball, sense justificar, tant qualitativa com quantitativa.

m) La desobediència continuada o persistent.

n) L'abandó del lloc de treball sense justificació, especialment en els llocs de comandament o responsabilitat o quan això ocasione evident perjudici per a l'empresa o puga ser causa d'accident per al treballador, els seus companys o tercers.

o) La imprudència temerària en l'acompliment del treball encomanat o quan la forma de realitzar-lo implique risc d'accident o perill greu d'avaria per a les instal·lacions o maquinària de l'empresa.

p) Revelar plans d'organització del treball a persones alienes a l'empresa, sotraure documents, croquis o formularis, o copiar-los, sense autorització de l'empresa.

q) L'assetjament psicològic o moral, sexual i/o la discriminació per raó de sexe.

s) Registrar la taquilla de un compañero sin su autorización. Esta falta será muy grave si se utilizara violencia para forzar la taquilla.

t) La falta de colaboración en los sistemas de control de accesos que la dirección tenga establecidos a la entrada y salida del centro de trabajo.

u) La no comunicació en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a siete días desde la expedición del parte.

v) La utilización de medios informáticos contraviniendo el régimen establecido en la empresa.

w) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltas de puntualidad solo se apreciará cuando el número de ellas alcance cinco en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

3). Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. Más de ocho faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de tres meses o más de doce en un periodo de seis meses.

b. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un periodo de treinta días.

c. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendada, el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo durante el desarrollo de la actividad laboral.

d. Hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar desperfectos en cualquier material, herramienta, máquina, instalación, edificio, aparato, enseres, documento, libro o vehículo de la empresa o del centro de trabajo.

e. La embriaguez habitual y la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, cuando el trabajador se hubiere negado a un tratamiento de desintoxicación.

f. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

g. La competencia desleal.

h. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros, subordinados o terceros en el ámbito de la actividad de la empresa.

i. La imprudencia y negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo cuando se cause accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros de trabajo o a terceros o daños graves a la empresa, siempre que el trabajador esté debidamente formado e informado y cuente con los medios específicos de protección personal y colectivos legalmente exigidos.

j. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos profesionales cuando hubiera mediado advertencia del empresario relativa a su utilización, siempre que la empresa tuviera realizada y en conocimiento de los representantes del personal la correspondiente evaluación de riesgos.

k. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

l. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo, sin justificar, tanto cualitativa como cuantitativa.

m. La desobediencia continuada o persistente.

n. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

o. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

p. Revelar planes de organización del trabajo a personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis o formularios, o copiarlos, sin autorización de la empresa.

q. El acoso psicológico o moral, sexual y/o la discriminación por razón de sexo.



r) La no comunicació en temps a l'empresa dels comunicats de baixa, confirmació i alta d'IT, quan el retard siga superior a trenta dies des de l'expedició del comunicat.

s) La reincidència en falta greu, encara que siga de diferent naturalesa, dins del mateix semestre, sempre que haja sigut objecte de sanció per escrit, llevat que haguera sigut anul·lada per la jurisdicció laboral. La reincidència en faltes de puntualitat sols s'apreciarà quan el nombre d'aquestes arribe a set en el trimestre. Les faltes de puntualitat hauran de ser sancionades en els seus trams i solament podran ser acumulables entre si i amb les d'assistència.

#### *Article 71. Règim de les sancions*

Les sancions que l'empresa pot aplicar segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses seran les següents:

I. Faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit i suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.

II. Faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de tres a catorze dies.

III. Faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de quinze a seixanta dies i acomiadament.

Per a l'aplicació i graduació de les sancions es tindrà en compte:

a) El major o menor grau de voluntarietat de qui comet la falta.

b) El grup i la qualificació professional d'aquest.

c) La repercussió del fet en els altres treballadors i en l'empresa.

Als treballadors que ostenten la condició de representant legal o sindical, prèviament a la imposició de sancions per faltes greus i molt greus, els serà instruït expedient contradictori per part de l'empresa en el qual hauran de ser escoltats, a part de l'interessat, la resta de membres de la representació a què aquest pertanguera, si n'hi haguera.

En aquells supòsits en els quals l'empresa pretenga imposar una sanció greu o molt greu als treballadors dels quals conste que estan afiliats a un sindicat haurà de donar audiència prèvia als delegats sindicals si n'hi haguera, i tindran aquells, setanta-dues hores per a presentar el plec de descàrrec.

En tot cas, l'empresa informará a la representació legal dels treballadors de les sancions que s'imposaran als treballadors de l'empresa.

#### *Article 72. Anotació i aplicació de les sancions*

Les empreses anotaran en els expedients laborals dels seus treballadors les sancions per faltes lleus, greus o molt greus que els impose.

L'empresa tindrà dos mesos de termini per a aplicar les sancions, a comptar des de la data de comunicació d'aquestes o des que aquelles hagen adquirit fermesa.

### Disposicions addicionals, transitòries i finals

#### Disposició addicional primera

Procediment de prevenció i tractament de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, assetjament moral i actes discriminatoris en el sector del taulell.

#### A. Declaració de principis

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, la integritat física i moral són drets fonamentals de la persona previstos en la Constitució Espanyola, a més dels drets continguts en la legislació laboral de respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la seua dignitat, compresa la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

Així mateix, la Comissió Europea ha establert mesures per a garantir la salut i seguretat dels treballadors. Així, diferents directives aprovades pel Consell, desenvolupen disposicions bàsiques sobre la salut i seguretat i fan responsables els ocupadors de vetlar perquè els treballadors no emmalaltisquen en el treball, fins i tot a causa de l'assetjament moral o sexual.

Un entorn laboral lliure de conductes indesitjades, de comportaments hostils i opressius, és responsabilitat de les empreses. Per això les empreses, juntament amb els representants legals dels treballadors, han de treballar a implantar polítiques, amb distribució de normes i

r. La no comunicació en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a treinta días desde la expedición del parte.

s. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltas de puntualidad solo se apreciará cuando el número de ellas alcance siete en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

#### *Artículo 71º. Régimen de las sanciones*

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

I. Faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

II. Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

III. Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de voluntariedad de quien comete la falta.

b) El grupo y cualificación profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

A los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa en el que deberán ser oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción grave o muy grave a los trabajadores de los que conste que están afiliados a un sindicato deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales si los hubiere, teniendo aquellos setenta y dos horas para presentar el pliego de descargo.

En todo caso, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las sanciones que se impusieran a los trabajadores de la empresa.

#### *Artículo 72º. Anotación y aplicación de las sanciones*

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones por faltas leves, graves o muy graves que les imponga.

La empresa tendrá dos meses de plazo para aplicar las sanciones, a contar desde la fecha de comunicación de las mismas o desde que aquellas hayan adquirido firmeza.

### Disposiciones adicionales, transitorias y finales.

#### Disposició addicional primera

Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso moral y actos discriminatorios en el sector del azulejo.

A. Declaración de principios. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en la legislación laboral de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hacen responsables a los empleadores de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa del acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresivos, es responsabilidad de las empresas. Por ello las empresas, junto con los representantes legales de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas



valors clars en tots els nivells de l'organització, que fomenten la creació d'entorns laborals lliures d'assetjament, on es respecte la dignitat del treballador i es facilite el desenvolupament de les persones.

A tal fi, les empreses i els representants legals dels treballadors manifesten el seu compromís per crear entorns laborals positius, prevenir comportaments d'assetjament i perseguir i solucionar aquells casos que es produïsquen en l'àmbit laboral, i se sancionaran com a faltes molt greus, en el seu grau màxim, si aquesta conducta és duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica.

#### B. Mesures preventives

Tots els treballadors tenen dret a un entorn lliure de conductes i comportaments hostils i intimidatoris cap a la seua persona que garanteix la seua intimitat i la seua integritat física i moral. Les persones amb responsabilitat de comandament tenen l'obligació de garantir les condicions adequades de treball en el seu àmbit de responsabilitat.

Les parts signants s'asseguraran que tots els treballadors coneguen l'existència d'aquest procediment d'actuació, i es distribuiran entre els òrgans de representació de cada centre.

Les empreses establiran mecanismes de detecció de possibles riscos psicosocials, i, si escau, procediran a l'avaluació d'aquests i promouran, addicionalment, la detecció precoç de situacions de risc a través de la vigilància de la salut.

Les empreses en el termini d'un any des de l'adopció d'aquest procediment incorporaran en les accions formatives de tot el personal que ingresse en aquestes, informació relativa a les matèries que aborda aquest procediment.

#### C. Definicions d'assetjament

A l'efecte d'aquest procediment, s'entén per:

1r. Assetjament psicològic o moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball, que supose directament o indirectament un menyspreu o atemptat contra la dignitat, o la integritat física o psíquica del treballador, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seua capacitat, promoció professional o la seua permanència en el lloc de treball, i afecta negativament l'entorn laboral.

A títol d'exemple, entre les conductes que aïlladament o en combinació d'unes altres, passives o actives, pogueren arribar a ser constitutives d'assetjament moral o psicològic:

- Se li exigeix una càrrega de treball insuportable de manera manifestament malintencionada o que posa en perill la seua integritat física o la seua salut.

- La impartició d'ordres contradictòries o impossibles de complir.

- L'aïllament i el rebuig (els gestos de desdeny o menyspreu, ignorant la seua presència o l'absència de contacte amb la víctima) o la prohibició de la comunicació amb la jerarquia o els companys.

- Els atemptats contra la dignitat personal (comentaris desfavorables o insultants sobre la vida personal, l'aparença o la ideologia de la víctima).

- La violència verbal, gestual o física.

2n. Per assetjament sexual s'entén tota acció o comportament no desitjat de caràcter sexual que es duu a terme en l'àmbit laboral i que es pot concretar tant en accions físiques com verbals, o qualsevol unes altres de caràcter sexual, que es dirigeixen a una persona i creen un entorn intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu, expressament aquelles accions que associen la millora, el manteniment o la pèrdua del lloc o les condicions de treball a l'acceptació o no d'aquests comportaments.

El caràcter laboral es presumeix en produir-se en l'àmbit de l'organització de l'empresa, així com quan la conducta es posa en relació amb les condicions d'ocupació, formació o promoció en el treball.

L'acció exercida per l'assetjador ha de ser indesitjada i rebutjada per qui la pateix. Ha d'haver-hi absència de reciprocitat per part de qui rep l'acció. No és necessari que les accions d'assetjament sexual en el treball es desenvolupen durant un període prolongat de temps. Una sola acció, per la seua especial gravetat, pot ser constitutiva d'assetjament sexual.

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o condició sexual d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. El condicionament d'un dret o d'una

y valores claros en todos los niveles de la organización, que fomenten la creación de entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

A tal fin, las empresas y los representantes legales de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleándose de una posición jerárquica.

#### B. Medidas preventivas.

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios hacia su persona que garantice su intimidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las partes firmantes se asegurarán de que todos los trabajadores conozcan la existencia del presente procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las empresas establecerán mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales, y en su caso procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Las empresas en el plazo de un año desde la adopción del presente procedimiento incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda el presente procedimiento

#### C. Definiciones de acoso.

A los efectos del presente procedimiento, se entiende por:

1.º. Acoso psicológico o moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad, o la integridad física o psíquica del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación de otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral o psicológico:

- Se le exige una carga de trabajo insuportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

- La impartición de órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

- El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menosprecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros.

- Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima)

- La violencia verbal, gestual o física.

2.º. Por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de esos comportamientos.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su especial gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o condición sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un dere-



expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Podran ser considerades accions constitutives d'assetjament sexual, a títol d'exemple, les conductes següents:

- Peticions de favors sexuals, incloses totes aquelles insinuacions o actituds que associen la millora de les condicions de treball, o l'estabilitat en l'ocupació del treballador, a l'aprovació o denegació d'aquests favors.

- Qualsevol altre comportament que tinga com a causa o objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació del treballador per raó del seu sexe o condició sexual.

3r. Per assetjament per raó de sexe s'entén la situació en què es produeix un comportament, realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'aquesta i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

4t. Tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe es configuren en l'article 7.3 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes com a actes discriminatoris, i aquests són objectes de prohibició expressa en els principis de comportament i actuació, i gaudeixen de l'especial protecció atorgada per la Constitució Espanyola als drets fonamentals.

Tindran també la consideració d'actes discriminatoris, als quals se'ls aplicarà aquest procediment, qualsevol comportament realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual o malaltia quan es produïsquen dins de l'àmbit empresarial o com a conseqüència de la relació laboral amb la finalitat d'atemptar contra la dignitat de les persones i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

#### C. Procediment d'actuació

El procediment es desenvoluparà sota els principis de rapidesa i confidencialitat, i garantirà i protegirà la intimitat i dignitat de les persones objecte d'assetjament. Així mateix es garantiran i respectaran els drets de les persones implicades en el procediment.

Es crearà en cada empresa una comissió instructora de tractament de situacions d'assetjament, amb aquesta o una altra denominació, com a òrgan encarregat de la tramitació del procés previst en aquest procediment.

#### Procediment de solució mitjançant pronunciament:

1. El procediment s'iniciarà per mitjà de sol·licitud d'intervenció de la persona víctima d'assetjament que presentarà a la seua elecció al departament de personal o al servei de prevenció de riscos laborals.

Els representants dels treballadors podran assistir en tot moment al treballador víctima d'assetjament a la seua instància.

La sol·licitud d'intervenció es presentarà per escrit i en aquesta es detallaran els diferents actes i incidents, s'identificarà la persona o persones que adopten les conductes indesitjades i els possibles testimonis d'aquestes conductes i actes.

2. A fi de tramitar aquest procediment, es crea una comissió instructora composta per un representant del servei de prevenció i un representant del departament de personal.

Una vegada que s'haja notificat oficialment la sol·licitud d'intervenció en matèria d'assetjament, la comissió d'instrucció iniciarà la fase d'enquesta o d'obertura d'expedient informatiu, encaminada a l'esbrinament i la constatació dels fets, i es donarà audiència individual i separada a tots els intervinents, testimonis i quantes persones considere la Comissió que hagen de personar-se, inclosos els representants legals dels treballadors del centre, i es realitzaran totes les diligències que siguen necessàries per a l'esclariment de la veracitat dels fets denunciats, sota els principis de confidencialitat, rapidesa i contradicció.

Els treballadors si així ho volen, podran ser assistits en les seues intervencions davant la comissió instructora per un representant legal dels treballadors a la seua elecció.

La fase instructora o informativa finalitzarà amb el pronunciament de la comissió mitjançant l'elaboració d'un informe que es posarà, en primer lloc, en coneixement de la persona sol·licitant.

La comissió té un termini màxim de trenta dies per a resoldre motivadament la sol·licitud d'intervenció presentada. Aquest termini s'iniciarà des del moment en què la comissió tinga coneixement oficial de la sol·licitud.

cho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Podrán ser consideradas acciones constitutivas de acoso sexual, a título de ejemplo, las siguientes conductas:

- Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador, a la aprobación o denegación de dichos favores.

- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo o condición sexual.

3.º. Por acoso por razón de sexo se entiende la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la misma y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4.º Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

C. Procedimiento de actuación. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso. Asimismo se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Se creará en cada empresa una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

#### Procedimiento de solución mediante pronunciamiento:

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la persona víctima de acoso que presentará a su elección al departamento de personal o al servicio de prevención de riesgos laborales.

Los representantes de los trabajadores podrán asistir en todo momento al trabajador víctima de acoso a su instancia.

La solicitud de intervención se presentará por escrito y en ella se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2. A fin de tramitar este procedimiento, se crea una comisión instructora compuesta por un representante del servicio de prevención y un representante del departamento de personal.

Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la comisión de instrucción iniciará la fase de encuesta o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos, dándose audiencia individual y separada a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados, bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción.

Los trabajadores si así lo desean podrán ser asistidos en sus intervenciones ante la comisión instructora por un representante legal de los trabajadores a su elección.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la comisión mediante la elaboración de un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

La comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.



3r. Quan l'informe constate l'existència d'assetjament, es traslladarà aquest informe al responsable del departament de personal a fi que aquest adopte les mesures correctores oportunes, i aplicarà les sancions legals corresponents.

Quan l'informe no constate situacions d'assetjament, o no siga possible la verificació dels fets, s'arxivarà l'expedient i es donarà per finalitzada la instrucció.

En la mesura que ho permeta l'organització del treball, s'estudiarà la viabilitat de canvis de lloc de treball, i es facilitarà la mobilitat si el treballador afectat la sol·licita i així és aconsellat pel servei mèdic de l'empresa.

L'empresa s'assegurarà que els treballadors que consideren haver sigut objecte d'assetjament, els que plantegen una queixa en matèria d'assetjament, o els que presten assistència en qualsevol instrucció, per exemple, facilitar informació o interindre en qualitat de testimoni, no siguen objecte d'intimidació, persecució o represàlies. Qualsevol acció en aquest sentit es considerarà com a punible, i en conseqüència, susceptible de sanció disciplinària.

L'empresa informará els representants dels treballadors de tots els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i moral que es produïsquen i que finalitzen amb la imposició d'alguna sanció disciplinària greu o molt greu.

#### D. Avaluació i revisió

La comissió mixta avaluarà el funcionament i la implantació en les empreses afectades d'aquest procediment als dotze mesos de la seua posada en marxa, amb la finalitat de suggerir qualsevol modificació que permetia millorar la consecució dels seus objectius, o adequar l'estructura de la comissió instructora a la dimensió de cada empresa.

#### Disposició addicional segona

Es dona per reproduït i vigent el conveni sobre matèria electoral en la indústria del taulell, paviments i rajoles ceràmiques, publicat en el BOP de la província de Castelló de data 3 de juny de 2006.

#### Disposició addicional tercera

Els sindicats signants d'aquest conveni en les convocatòries que realitzen als seus delegats i membres dels comitès, excepte les que requerisquen una participació simultània, evitaran fer coincidir en un mateix dia les citacions a aquests representants, quan en pertànyer a una mateixa secció o departament pugua la convocatòria conjunta perjudicar el normal desenvolupament del treball.

#### Disposició addicional quarta

Totes dues parts signants assumeixen el compromís que si la suma dels IPC generals corresponents al període de vigència d'aquest conveni col·lectiu (2018, 2019 i 2020) publicats per l'INE supera la suma dels increments pactats per al mateix període, aquesta diferència es tindrà en compte en la negociació del pròxim conveni col·lectiu.

#### Disposició addicional cinquena

Totes dues parts acorden crear una comissió paritària sectorial, integrada per quatre representants dels sindicats signants i quatre representants d'ASCEER, que aborde durant la vigència del conveni col·lectiu un estudi sobre les diferents qüestions relacionades amb la jornada de treball en la seua actual regulació convencional (durada, mòdul de còmput, distribució, torns, etc.).

#### Disposició transitòria primera

Les parts acorden que el pagament dels endarreriments que procedisquen en aplicació del conveni es realitzaran dins dels dos mesos següents al de la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

#### Disposició transitòria segona

Les parts acorden constituir la comissió negociadora del conveni, amb la finalitat de donar resposta als articles 66 i 67 relatius a la jubilació anticipada i parcial del primer conveni col·lectiu autonòmic que es mantenen en suspens.

#### Disposicions finals

##### Primera

Les parts signants d'aquest conveni ratifiquen els acords de solució extrajudicial de conflictes d'aplicació en aquells àmbits territorials en els quals ostenten legitimació.

3.º. Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que este adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizada la instrucción.

En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando la movilidad si el trabajador afectado lo solicita y así es aconsejado por el servicio médico de la empresa.

La empresa se asegurará que los trabajadores que consideren haber sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso, o los que presten asistencia en cualquier instrucción, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como punible, y en su consecuencia, susceptible de sanción disciplinaria.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de todos los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

D. Evaluación y revisión. La comisión mixta evaluará el funcionamiento e implantación en las empresas afectadas del presente procedimiento a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos, o adecuar la estructura de la comisión instructora a la dimensión de cada empresa.

#### Disposició addicional segunda

Se da por reproducido y vigente el convenio sobre materia electoral en la industria del azulejo, pavimentos y baldosas cerámicas, publicado en el B.O.P. de la provincia de Castellón de fecha 3 de junio de 2006.

#### Disposició addicional tercera

Los sindicatos firmantes del presente convenio en las convocatorias que realicen a sus delegados y miembros de los comités, salvo las que requieran una participación simultánea, evitarán hacer coincidir en un mismo día las citaciones a tales representantes, cuando al pertenecer a una misma sección o departamento pueda la convocatoria conjunta perjudicar el normal desarrollo del trabajo.

#### Disposició addicional quarta

Ambas partes firmantes asumen el compromiso de que si la suma de los IPC generales correspondientes al periodo de vigencia del presente convenio colectivo (2018, 2019 y 2020) publicados por el INE supera a la suma de los incrementos pactados para el mismo periodo, dicha diferencia se tendrá en cuenta en la negociación del próximo convenio colectivo.

#### Disposició addicional quinta

Ambas partes acuerdan crear una comisión paritaria sectorial, integrada por cuatro representantes de los sindicatos firmantes y cuatro representantes de ASCEER, que aborde durante la vigencia del presente convenio colectivo un estudio sobre las distintas cuestiones relacionadas con la jornada de trabajo en su actual regulación convencional (duración, módulo de cómputo, distribución, turnos, etc.).

#### Disposició transitòria primera

Las partes acuerdan que el pago de los atrasos que procedan en aplicación del convenio se realizarán dentro de los dos meses siguientes al de su publicación en el *Diario Oficial de la Comunidad Valenciana*.

#### Disposició transitòria segunda

Las partes acuerdan constituir la comisión negociadora del convenio, con el fin de dar respuesta a los artículos 66º y 67º relativos a la jubilación anticipada y parcial del primer convenio colectivo autonómico que se mantienen en suspenso.

#### Disposiciones finales

##### Primera

Las partes firmantes del presente convenio ratifican los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos de aplicación en aquellos ámbitos territoriales en los que ostenten legitimación.

**Segona**

A l'efecte del que disposa l'article 85.3 de l'Estatut dels Treballadors, es fa constar que aquest quart conveni col·lectiu autònom per a la indústria de taulells, paviments i rajoles ceràmics de la Comunitat Valenciana ha sigut concertat entre l'Associació Espanyola de Fabricants de Taulells i Paviments Ceràmics (ASCER) i les centrals sindicals Federació de Construcció i Serveis del País Valencià de Comissions Obreres i la Federació d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencià de la Unió General de Treballadors (FICA-UGT).

**Segunda**

los efectos de lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que el presente cuarto convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana ha sido concertado entre la Asociación Española de Fabricantes de Azulejos y Pavimentos Cerámicos (ASCER) y las centrales sindicales Federación de Construcción y Servicios del País Valenciano de Comisiones Obreras y la Federación de Industria, Construcción y Agro del País Valenciano de la Unión General de Trabajadores (FICA-UGT).

ANNEX I  
*Taules 2018*

GRUP	SALARI BASE HORA	SALARI MENSUAL I PAGUES EXTRES	JORNAL	SALARI BASE ANY	PLUS MENSUAL TRES TORNOS ROTATIU	PLUS MENSUAL DOS TORNOS CONTINUATS DE DILLUNS A DIUMENGE	PLUS DIARI NOCTURN
1	11,12 €	1.316,22 €	43,25 €	19.743,34 €	526,49 €	394,85 €	10,83 €
2	9,80 €	1.160,10 €	38,17 €	17.401,43 €	464,03 €	348,02 €	9,52 €
3	9,64 €	1.141,48 €	37,53 €	17.122,19 €	456,59 €	342,45 €	9,42 €
4	9,37 €	1.109,80 €	36,49 €	16.647,00 €	443,93 €	332,95 €	9,11 €
5	9,02 €	1.067,97 €	35,12 €	16.019,57 €	427,18 €	320,37 €	8,80 €
6	8,79 €	1.040,78 €	34,21 €	15.611,66 €	416,31 €	312,23 €	8,57 €

ANNEX II  
*Taules 2019*

GRUP	SALARI BASE HORA	SALARI MENSUAL I PAGUES EXTRES	JORNAL	SALARI BASE ANY	PLUS MENSUAL TRES TORNOS ROTATIU	PLUS MENSUAL DOS TORNOS CONTINUATS DE DILLUNS A DIUMENGE	PLUS DIARI NOCTURN
1	11,39 €	1.349,13 €	44,33 €	20.236,93 €	539,65 €	404,72 €	11,10 €
2	10,04 €	1.189,10 €	39,12 €	17.836,46 €	475,64 €	356,72 €	9,76 €
3	9,88 €	1.170,02 €	38,47 €	17.550,25 €	468,00 €	351,02 €	9,65 €
4	9,61 €	1.137,54 €	37,40 €	17.063,17 €	455,03 €	341,27 €	9,33 €
5	9,25 €	1.094,67 €	36,00 €	16.420,06 €	437,86 €	328,38 €	9,02 €
6	9,01 €	1.066,80 €	35,06 €	16.001,95 €	426,72 €	320,03 €	8,79 €

ANNEX III  
*Taules 2020*

GRUP	SALARI BASE HORA	SALARI MENSUAL I PAGUES EXTRES	JORNAL	SALARI BASE ANY	PLUS MENSUAL TRES TORNOS ROTATIU	PLUS MENSUAL DOS TORNOS CONTINUATS DE DILLUNS A DIUMENGE	PLUS DIARI NOCTURN
1	11,68 €	1.382,86 €	45,44 €	20.742,85 €	553,14 €	414,84 €	11,38 €
2	10,30 €	1.218,83 €	40,10 €	18.282,38 €	487,53 €	365,64 €	10,00 €
3	10,13 €	1.199,27 €	39,43 €	17.989,00 €	479,70 €	359,79 €	9,89 €
4	9,85 €	1.165,98 €	38,34 €	17.489,75 €	466,40 €	349,80 €	9,57 €
5	9,48 €	1.122,04 €	36,89 €	16.830,56 €	448,81 €	336,59 €	9,24 €
6	9,24 €	1.093,47 €	35,94 €	16.402,00 €	437,38 €	328,03 €	9,01 €

\* \* \* \* \*

ANEXO I  
Tablas 2018

GRUPO	SALARIO BASE HORA	SALARIO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS	JORNAL	SALARIO BASE AÑO	PLUS MENSUAL TRES TURNOS ROTATIVO	PLUS MENSUAL DOS TURNOS CONTINUADOS DE LUNES A DOMINGO	PLUS DIARIO NOCTURNO
1	11,12 €	1.316,22 €	43,25 €	19.743,34 €	526,49 €	394,85 €	10,83 €
2	9,80 €	1.160,10 €	38,17 €	17.401,43 €	464,03 €	348,02 €	9,52 €
3	9,64 €	1.141,48 €	37,53 €	17.122,19 €	456,59 €	342,45 €	9,42 €
4	9,37 €	1.109,80 €	36,49 €	16.647,00 €	443,93 €	332,95 €	9,11 €
5	9,02 €	1.067,97 €	35,12 €	16.019,57 €	427,18 €	320,37 €	8,80 €
6	8,79 €	1.040,78 €	34,21 €	15.611,66 €	416,31 €	312,23 €	8,57 €

ANEXO II  
Tablas 2019

GRUPO	SALARIO BASE HORA	SALARIO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS	JORNAL	SALARIO BASE AÑO	PLUS MENSUAL TRES TURNOS ROTATIVO	PLUS MENSUAL DOS TURNOS CONTINUADOS DE LUNES A DOMINGO	PLUS DIARIO NOCTURNO
1	11,39 €	1.349,13 €	44,33 €	20.236,93 €	539,65 €	404,72 €	11,10 €
2	10,04 €	1.189,10 €	39,12 €	17.836,46 €	475,64 €	356,72 €	9,76 €
3	9,88 €	1.170,02 €	38,47 €	17.550,25 €	468,00 €	351,02 €	9,65 €
4	9,61 €	1.137,54 €	37,40 €	17.063,17 €	455,03 €	341,27 €	9,33 €
5	9,25 €	1.094,67 €	36,00 €	16.420,06 €	437,86 €	328,38 €	9,02 €
6	9,01 €	1.066,80 €	35,06 €	16.001,95 €	426,72 €	320,03 €	8,79 €

ANEXO III  
Tablas 2020

GRUPO	SALARIO BASE HORA	SALARIO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS	JORNAL	SALARIO BASE AÑO	PLUS MENSUAL TRES TURNOS ROTATIVO	PLUS MENSUAL DOS TURNOS CONTINUADOS DE LUNES A DOMINGO	PLUS DIARIO NOCTURNO
1	11,68 €	1.382,86 €	45,44 €	20.742,85 €	553,14 €	414,84 €	11,38 €
2	10,30 €	1.218,83 €	40,10 €	18.282,38 €	487,53 €	365,64 €	10,00 €
3	10,13 €	1.199,27 €	39,43 €	17.989,00 €	479,70 €	359,79 €	9,89 €
4	9,85 €	1.165,98 €	38,34 €	17.489,75 €	466,40 €	349,80 €	9,57 €
5	9,48 €	1.122,04 €	36,89 €	16.830,56 €	448,81 €	336,59 €	9,24 €
6	9,24 €	1.093,47 €	35,94 €	16.402,00 €	437,38 €	328,03 €	9,01 €

ANNEX IV / ANEXO IV

ANTIGUITAT ANTIGÜEDAD

ANTIGUITAT ANTIGÜEDAD 2018		ANTIGUITAT ANTIGÜEDAD 2019		ANTIGUITAT ANTIGÜEDAD 2020	
Anys / Años		Anys / Años		Anys / Años	
2	37,19€	2	38,12€	2	39,07€
4	74,34€	4	76,20€	4	78,11€
9	126,38€	9	129,53€	9	132,77€
14	178,42€	14	182,88€	14	187,45€
19	230,45€	19	236,21€	19	242,12€
24	282,54€	24	289,60€	24	296,84€
29	334,61€	29	342,97€	29	351,55€
34	371,76€	34	381,05€	34	390,58€

ANNEX V  
*Preu hores extres*

PREUS HORES EXTRES 2018									
GRUPS	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	18,54 €	19,03 €	19,58 €	20,32 €	21,06 €	21,86 €	22,55 €	23,27 €	23,82 €
2	16,33 €	16,79 €	17,35 €	18,09 €	18,84 €	19,58 €	20,28 €	20,98 €	21,59 €
3	16,02 €	16,52 €	17,07 €	17,78 €	18,58 €	19,28 €	20,07 €	20,81 €	21,34 €
4	15,55 €	16,08 €	16,62 €	17,35 €	18,11 €	18,86 €	19,58 €	20,34 €	20,86 €
5	14,94 €	15,48 €	16,02 €	16,78 €	17,50 €	18,26 €	18,97 €	19,74 €	20,24 €
6	14,51 €	15,05 €	15,55 €	16,35 €	17,05 €	17,84 €	18,56 €	19,28 €	19,81 €

Plusos de perillositat, penúria i toxicitat: 1,36 euros .Plus nocturnitat: 0,77 euros (2018)

PREUS HORES EXTRES 2019									
GRUPS	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	19,01 €	19,50 €	20,07 €	20,83 €	21,58 €	22,41 €	23,11 €	23,86 €	24,41 €
	16,74 €	17,21 €	17,78 €	18,54 €	19,31 €	20,07 €	20,79 €	21,50 €	22,13 €
	16,42 €	16,93 €	17,50 €	18,22 €	19,04 €	19,77 €	20,57 €	21,33 €	21,87 €
	15,94 €	16,48 €	17,03 €	17,78 €	18,56 €	19,33 €	20,07 €	20,85 €	21,38 €
	15,31 €	15,87 €	16,42 €	17,19 €	17,94 €	18,71 €	19,44 €	20,23 €	20,74 €
	14,87 €	15,43 €	15,94 €	16,76 €	17,48 €	18,29 €	19,02 €	19,77 €	20,30 €

Plusos de perillositat, penúria i toxicitat: 1,40 euros. Plus nocturnitat: 0,79 euros (2019)

PREUS HORES EXTRES 2020									
GRUPS	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	19,48 €	19,99 €	20,57 €	21,35 €	22,12 €	22,97 €	23,69 €	24,45 €	25,02 €
2	17,16 €	17,64 €	18,22 €	19,01 €	19,80 €	20,57 €	21,31 €	22,04 €	22,69 €
3	16,83 €	17,35 €	17,94 €	18,68 €	19,52 €	20,26 €	21,08 €	21,86 €	22,42 €
4	16,34 €	16,89 €	17,46 €	18,22 €	19,02 €	19,81 €	20,57 €	21,37 €	21,92 €
5	15,69 €	16,27 €	16,83 €	17,62 €	18,39 €	19,18 €	19,93 €	20,74 €	21,26 €
6	15,24 €	15,81 €	16,34 €	17,18 €	17,91 €	18,75 €	19,50 €	20,26 €	20,81 €

Plusos de perillositat, penúria i toxicitat: 1,43 euros. Plus nocturnitat: 0, 81euros (2020)

\* \* \* \* \*

**ANEXO V**  
*Precio horas extras*

PRECIOS HORAS EXTRAS 2018									
GRUPOS	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	18,54 €	19,03 €	19,58 €	20,32 €	21,06 €	21,86 €	22,55 €	23,27 €	23,82 €
2	16,33 €	16,79 €	17,35 €	18,09 €	18,84 €	19,58 €	20,28 €	20,98 €	21,59 €
3	16,02 €	16,52 €	17,07 €	17,78 €	18,58 €	19,28 €	20,07 €	20,81 €	21,34 €
4	15,55 €	16,08 €	16,62 €	17,35 €	18,11 €	18,86 €	19,58 €	20,34 €	20,86 €
5	14,94 €	15,48 €	16,02 €	16,78 €	17,50 €	18,26 €	18,97 €	19,74 €	20,24 €
6	14,51 €	15,05 €	15,55 €	16,35 €	17,05 €	17,84 €	18,56 €	19,28 €	19,81 €

Plusos de peligrosidad, penosidad y toxicidad: 1,36 euros Plus Nocturnidad: 0,77 euros (2018)

PRECIOS HORAS EXTRAS 2019									
GRUPOS	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	19,01 €	19,50 €	20,07 €	20,83 €	21,58 €	22,41 €	23,11 €	23,86 €	24,41 €
	16,74 €	17,21 €	17,78 €	18,54 €	19,31 €	20,07 €	20,79 €	21,50 €	22,13 €
	16,42 €	16,93 €	17,50 €	18,22 €	19,04 €	19,77 €	20,57 €	21,33 €	21,87 €
	15,94 €	16,48 €	17,03 €	17,78 €	18,56 €	19,33 €	20,07 €	20,85 €	21,38 €
	15,31 €	15,87 €	16,42 €	17,19 €	17,94 €	18,71 €	19,44 €	20,23 €	20,74 €
	14,87 €	15,43 €	15,94 €	16,76 €	17,48 €	18,29 €	19,02 €	19,77 €	20,30 €

Plusos de peligrosidad, penosidad y toxicidad: 1,40 euros Plus Nocturnidad: 0,79 euros (2019)

PRECIOS HORAS EXTRAS 2020									
GRUPOS	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	19,48 €	19,99 €	20,57 €	21,35 €	22,12 €	22,97 €	23,69 €	24,45 €	25,02 €
2	17,16 €	17,64 €	18,22 €	19,01 €	19,80 €	20,57 €	21,31 €	22,04 €	22,69 €
3	16,83 €	17,35 €	17,94 €	18,68 €	19,52 €	20,26 €	21,08 €	21,86 €	22,42 €
4	16,34 €	16,89 €	17,46 €	18,22 €	19,02 €	19,81 €	20,57 €	21,37 €	21,92 €
5	15,69 €	16,27 €	16,83 €	17,62 €	18,39 €	19,18 €	19,93 €	20,74 €	21,26 €
6	15,24 €	15,81 €	16,34 €	17,18 €	17,91 €	18,75 €	19,50 €	20,26 €	20,81 €

Plusos de peligrosidad, penosidad y toxicidad: 1,43 euros Plus Nocturnidad: 0,81 euros (2020)

**ANNEX VI**  
*Taula informativa de llicències i permisos*

Concepte	Dies remunerats	Dies sense remunerar	Desplaçament
Matrimoni	20 dies naturals (contracte igual o superior a 6 mesos)	10 dies més	
Trasllat de domicili habitual mateixa població	2 dies naturals		
Trasllat a una altra població	3 dies naturals		
Defunció de cònjuge, fills o pares d'un o un altre cònjuge	3 dies naturals		4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora del territori nacional



Defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.	2 dies naturals		4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora del territori nacional
Malaltia greu del cònjuge, fills o pares	3 dies naturals	Temps necessari	4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora del territori nacional
Accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat	2 dies naturals	Temps necessari en el cas de malaltia greu	4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora del territori nacional
Acompanyar al metge cònjuge o familiar de fins a segon grau (necessitat certificada per facultatiu)	2 o 3 dies naturals, segons grau	Temps necessari	
Naixement de fills	3 dies naturals		4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora del territori nacional
Bateig o primera comunió de fills, néts o germans	1 dia natural		
Matrimoni de fills, néts, pare o mare, germans i cunyats	1 dia		
Assistència a exàmens per a l'obtenció de títol acadèmic.	Els dies necessaris		
Visita al metge especialista (remés per metge de la Seguretat Social).	Temps necessari		
Metge de medicina general (si hi ha volant de remissió a l'especialista).	Temps necessari		
Permís de conduir. Primer examen de les categories A1 i B1	2 dies	Resta de dies	
Permís de conduir. Resta de categories	1 dia		
Tractament oncològic (necessitat d'acompanyar un familiar certificada per facultatiu).	Màxim de 40 hores a l'any		

\* \* \* \* \*

#### ANEXO VI

Tabla informativa de licencias y permisos

Concepto	Días remunerados	Días sin remunerar	Desplazamiento
Matrimonio	20 días naturales (contrato igual o superior a 6 meses)	10 días más	
Traslado de domicilio habitual misma población	2 días naturales		
Traslado a otra población	3 días naturales		
Fallecimiento de cónyuge, hijos o padres de uno u otro cónyuge	3 días naturales		4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días naturales		4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional



Enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres	3 días naturales	Tiempo necesario	4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	2 días naturales	Tiempo necesario en el caso de enfermedad grave	4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Acompañar al médico a cónyuge o familiar de hasta segundo grado (necesidad certificada por facultativo)	2 ó 3 días naturales, según grado	Tiempo necesario	
Nacimiento de hijos	3 días naturales		4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Bautizo o primera comunión de hijos, nietos o hermanos	1 día natural		
Matrimonio de hijos, nietos, padre o madre, hermanos y cuñados	1 día		
Asistencia a exámenes para la obtención de título académico.	Los días necesarios		
Visita al médico especialista (remitido por médico de la seguridad social).	Tiempo necesario		
Médico de medicina general (si hay volante de remisión al especialista).	Tiempo necesario		
Carné de conducir. Primer examen de las categorías A1 y B1	2 días	Resto de días	
Carné de conducir. Resto de categorías	1 día		
Tratamiento oncológicos (necesidad de acompañar a familiar certificada por facultativo).	Máximo de 40 horas al año		



ANNEX VII

	<i>Dreta</i>	<i>Esquerra</i>
§ Pèrdua total del braç o de la mà	60%	50%
§ Pèrdua total del moviment del muscle	25%	20%
§ Pèrdua total del moviment del colze	20%	15%
§ Pèrdua total del moviment de la monyica	20%	15%
§ Pèrdua total del polze i de l'índex	30%	25%
§ Pèrdua total de tres dits incloent-hi el polze i l'índex.	37%	32%
§ Pèrdua total de tres dits que no siguen el polze i l'índex	25%	20%
§ Pèrdua total del polze i d'un altre dit que no siga l'índex	30%	24%
§ Pèrdua total de l'índex i d'un altre dit que no siga el polze.	23%	18%
§ Pèrdua total del polze només	22%	18%
§ Pèrdua total de l'índex només	15%	12%
§ Pèrdua total del dit del mig, de l'anular o del menovell	16%	12%
§ Pèrdua total de dos d'aquests últims dits	20%	15%
§ Pèrdua de la falange distal del polze	16,5%	13,5%
§ Pèrdua de la falange distal d'un altre dit	8%	6%
§ Pèrdua de les falanges distal i mitjana de un altre dit	12,5%	9,5%
§ Pèrdua total d'una cama o d'un peu	50%	
§ Amputació parcial d'un peu, compresos tots els dits	30%	
§ Pèrdua total del polze d'un peu	10%	
§ Pèrdua de la segona falange del polze	4,5%	
§ Pèrdua total d'un altre dit del peu	5%	
§ Pèrdua parcial d'un altre dit del peu	3,5%	
§ Ablació de mandíbula inferior	30%	
§ Pèrdua total d'un ull, o reducció a la meitat de la visió binocular	30%	
§ Sordesa completa d'una orella	15%	
§ Sordesa completa de les dues orelles	60%	
§ Fractura no consolidada d'una cama o de un peu.	25%	
§ Fractura no consolidada d'una ròtula	20%	
§ Pèrdua total del moviment d'un maluc o d'un genoll	20%	
§ Eскурçament almenys de cinc centímetres d'un membre inferior	15%	

Les persones que declaren en la proposició que utilitzen preferentment la mà esquerra, percebran per les lesions en aquest costat, la indemnització corresponent al dret en la taula anterior.

L'alienació mental incurable, produïda per fractura de crani, quan no faça impossible qualsevol treball o ocupació, serà taxada segons la seua relació amb l'alienació mental completa.

La impotència funcional i permanent d'un membre, es considerarà com a pèrdua total d'aquest.

En el cas que l'assegurat perdera simultàniament alguns dels seus membres, més amunt assenyalats, el grau d'invalidesa es fixarà sumant les respectives taxacions, sense que el total pugua en cap cas excedir el 100 per 100 de la suma assenyalada per a la invalidesa completa.

Si l'assegurat presenta defectes corporals amb anterioritat al sinistre, i els efectes d'aquest es limiten a les parts no defectuoses del seu cos, la indemnització es fixarà com si l'assegurat, abans de l'accident, era una persona normal des del punt de vista de la integritat corporal. Si, en canvi, l'accident afecta la part ja defectuosa del seu cos la indemnització serà taxada segons el grau d'agreuament del defecte patit.

La pèrdua o lesió d'un membre o òrgan inservible abans de l'accident no donarà dret a cap indemnització.

Els anteriors percentatges s'aplicaran sobre la quantitat assegurada per a les contingències d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa derivades d'accident de treball o malaltia professional.

ANEXO VII

	<i>Derecha</i>	<i>Izquierda</i>
§ Pérdida total del brazo o de la mano	60 %	50 %
§ Pérdida total del movimiento del hombro	25 %	20 %
§ Pérdida total del movimiento del codo	20 %	15 %
§ Pérdida total del movimiento de la muñeca	20 %	15 %
§ Pérdida total del pulga y del índice	30 %	25 %
§ Pérdida total de tres dedos comprendido el pulgar y el índice. 37 %		32 %
§ Pérdida total de tres dedos que no sean el pulgar e índice	25 %	20 %
§ Pérdida total del pulgar y de otro dedo que no sea el índice	30 %	24 %
§ Pérdida total del índice y de otro dedo que no sea el pulgar. 23 %		18 %
§ Pérdida total del pulgar solo	22 %	18 %
§ Pérdida total del índice solo	15 %	12 %
§ Pérdida total del dedo mayor, del anular o del meñique	16 %	12 %
§ Pérdida total de dos de estos últimos dedos	20 %	15 %
§ Pérdida de la falange distal del pulgar	16,5 %	13,5 %
§ Pérdida de la falange distal de otro dedo	8 %	6 %
§ Pérdida de las falanges distal y media de otro dedo	12,5 %	9,5 %
§ Pérdida total de una pierna o de un pie	50 %	
§ Amputación parcial de un pie, comprendidos todos los dedos	30 %	
§ Pérdida total del pulgar de un pie	10 %	
§ Pérdida de la segunda falange del pulgar	4,5 %	
§ Pérdida total de otro dedo del pie	5 %	
§ Pérdida parcial de otro dedo del pie	3,5 %	
§ Ablación de mandíbula inferior	30 %	
§ Pérdida total de un ojo, o reducción a la mitad de la visión binocular	30 %	
§ Sordera completa de un oído	15 %	
§ Sordera completa de los dos oídos	60 %	
§ Fractura no consolidada de una pierna o de un pie.	25 %	
§ Fractura no consolidada de una rótula	20 %	
§ Pérdida total del movimiento de una cadera o de una rodilla	20 %	
§ Acortamiento por lo menos de cinco centímetros de un miembro inferior	15 %	

Las personas que declaren en la proposición que utilizan preferentemente la mano izquierda, percibirán por las lesiones en ese lado, la indemnización correspondiente al derecho en la tabla anterior.

La enajenación mental incurable, producida por fractura de cráneo, cuando no haga imposible todo trabajo u ocupación, será tasada según su relación con la enajenación mental completa.

La impotencia funcional y permanente de un miembro, se considerará como pérdida total del mismo.

En el caso de que el asegurado perdiese simultáneamente varios de sus miembros, arriba señalados, el grado de invalidez se fijará sumando las respectivas tasaciones, sin que el total pueda en ningún caso exceder del 100 por 100 de la suma señalada para la invalidez completa.

Si el asegurado presentaba defectos corporales con anterioridad al siniestro, y los efectos de este se limitan a las partes no defectuosas de su cuerpo, la indemnización se fijará como si el asegurado, antes del accidente, hubiese sido una persona normal desde el punto de vista de la integridad corporal. Si, en cambio, el accidente afectase a la parte ya defectuosa de su cuerpo la indemnización será tasada según el grado de agravación del defecto sufrido.

La pérdida o lesión de un miembro u órgano inservible antes del accidente no dará derecho a indemnización alguna.

Los anteriores porcentajes se aplicarán sobre la cantidad asegurada para las contingencias de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.



**ANNEX VIII**

*Document de saldo i quitança*

Sr/Sra ..... major d'edat, amb NIF 00000000 – A, amb domicili a ....., C/ ..... REP de ..... per transferència bancària la suma de .... en concepte de percepcions salarials del 00/00/0000 al 00/00/0000 i saldo i quitança per l'extinció per ... el 00/00/0000 del contracte de treball que en data 00/00/0000 vaig subscriure amb la mencionada empresa segons desglossament que a continuació s'especifica:

P.p de paga de Nadal	00,00 €
P.p de paga d'estiu	00,00 €
P.p de paga de beneficis	00,00 €
Salariis pendents	00,00 €
Liquidació vacances <sup>1</sup>	00,00 €
Altres	00,00 €
<b>SUBTOTAL BRUT</b>	<b>00000,00 €</b>
Treb. cont. comuns	00,00 €
Treb. cont. professionals	00,00 €
Retenció a cte. IRPF	00,00 €
Per bestretes	00,00 €
<b>TOTAL NET</b>	<b>00,00 €</b>

Amb la percepció de la mencionada suma, considere completament saldada i liquidada la relació laboral mantinguda amb l'empresa ..... i em compromet a no demanar-li ni reclamar-li res més pels conceptes derivats d'aquesta, ni cap altre i queda rescindida la relació laboral amb efectes del dia .....

I per deixar-ne constància, signe la present en ..... el dia .. de .. de 201...

Signat:  
Sr/Sra.....  
NIF .....

Als efectes oportuns declare que he signat en l'empresa aquesta declaració en presència d'un representant legal dels treballadors	Als efectes oportuns declare que no he fet ús de la possibilitat de la presència d'un representant legal dels treballadors	Als efectes oportuns declare que en la empresa no existeix representant legal dels treballadors
Signat	Signat	Signat

<sup>1</sup> El càlcul de la liquidació que corresponga cobrar al treballador per les vacances anuals no gaudides es realitzarà sobre 35 dies naturals.

**ANEXO VIII**

*Documento de saldo y finiquito*

Sr/Sra ... mayor de edad, con NIF 00000000– A, con domicilio en ....., C/ ... recibo de ... por transferencia bancaria la suma de .....en concepto de percepciones salariales del 00.00.200000 al 00.00.200000 y saldo y finiquito por la extinción por ..... el 00.00.200000 del contrato de trabajo que en fecha 00.00.200000 suscribí con la referida Empresa según desglose que a continuación se especifica:

P.p de paga de Navidad	00,00 €
P.p de paga de verano	00,00 €
P.p de paga de beneficios	00,00 €
Salarios pendientes	00,00 €
Liquidación Vacaciones <sup>1</sup>	00,00 €
Otros	00,00 €
<b>SUBTOTAL BRUTO</b>	<b>00000,00 €</b>
Trab.cont.comunes	00,00 €
Trab. Cont. Profesionales	00,00 €
Retención a cta. IRPF	00,00 €
Por anticipos	00,00 €
<b>TOTAL NETO</b>	<b>00,00 €</b>

Con la percepción de la referida suma, me doy por completamente saldado/a y finiquitado/a de la relación laboral mantenida con la empresa ..... y me comprometo a nada más pedirle ni reclamarle por los conceptos derivados de la misma, ni ningún otro quedando rescindido la relación laboral con efectos del día .....

Y para que así conste, firmo la presente en ..... el día.. de.. de 201...

Fdo.:  
Sr/Sra.....  
NIF .....

A los efectos oportunos declaro que he firmado esta declaración en presencia de un representante legal de los trabajadores	A los efectos oportunos declaro que no he hecho uso de la posibilidad de la presencia de un representante legal de los trabajadores	A los efectos oportunos, declaro que en la empresa no existe representante legal de los trabajadores
Firmado	Firmado	Firmado

<sup>1</sup>El cálculo de la liquidación que le corresponda cobrar al trabajador por las vacaciones anuales no disfrutadas se realizará sobre 35 días naturales.



ÀREES	GRUP 1	GRUP 2	GRUP 3	GRUP 4	GRUP 5	GRUP 6
ADMINIS- TRACIÓ	Dir. admntiu – financer Dir. informàtica Dir. RH	Responsable informàtic nalista informàtic Cap administratiu de primera	Administrador de sistemes Tècnic RH Responsable de facturació i riscos Cap administratiu de segona	Programador informàtic Recepció amb idiomes Administratius nivell mitjà	Recepcionista / telefonista sense idiomes Ordenança / conductor administratius nivell elemental	Porteria Neteja oficines Activitats subalternes
COMERCIAL	Dir. comercial Dir. màrqueting	Cap de vendes nacional Cap vendes exportació	Comercials adjunts Màrqueting Cap promoció Encarregat fires i expositors	Encarregat secció de mostres Empleats nivell mitjà tasques comercials	Promotors de vendes Adm. Promoció	
INDUSTRIAL	Dir. tècnic Dir. laboratori PGD	Cap de producció en PGD Director tècnic en PPD Cap de manteniment Responsable de producte-disseny Cap de laboratori de PPD Responsable de laboratori de PGD Metges i sanitaris titulats	Encarregat de magatzem PT Encarregats de secció en PGD Encarregats de la totalitat del procés en PPD Caps de taller elèctric en PGD Caps de taller mecànic en PGD Responsable de manteniment en PPD Tècnic laboratori I+Sr Tècnic de disseny Responsable laboratori plantes especials Tècnic de qualitat	Cap equip línia esmaltadores Cap torn torns Cap equip classificació Ajudant. Encarregat classificació Encarregat de talladores/ rectificadores. Encarregat Torn Poliment. Encarregat de molta i esmalts Electricistes nivell mitjà Electromecànics nivell mitjà Mecànics nivell mitjà Responsable de recanvis Dissenyadors Laborantes de Qualitat nivell mitjà. Laborants I+Sr nivell mitjà Laborants pantalles serigrafia nivell mitjà	Carreters Retractilat Camioners Prensistes Alimentador /sitges M.O. Atomitzador M.O. Mòlta Tractoristes / Palistes Esmaltadors Operari càrrega i mòlta Operari Transport i alimentació Forners Classificadors Polidors Talladors Electricistes nivell elemental Electromecànics nivell elemental Mecànics nivell elemental Operari magatzem reposats *Laborantes Qualitat nivell elemental *Laborantes I+Sr nivell elemental *Lab. Pantalles serigrafia nivell elemental Operaris de 3*er foc Operaris rectificadora Auxiliars de laboratori Operari preparació de tintes Peons Especialistes	M.O. Mostres Treb. manuals del magatzem PT Neteja fàbrica. Fleixadors Tirador Peces especials Activitats subalternes Tasques de retractilat Peons



DIARI OFICIAL  
DE LA GENERALITAT VALENCIANA

AREAS	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5	GRUPO 6
ADMINISTRACIÓN	Dtor. Admvo – Financiero Dtor. Informática Dtor. RRHH	Responsable Informático Analista informático Jefe Administrativo de Primera	Administrador de Sistemas Técnico RRHH  Responsable de Facturación y Riesgos Jefe Administrativo de Segunda	Programador informático Recepción con idiomas Administrativos nivel medio	Recepcionista / Telefonista sin idiomas Ordenanza / conductor Administrativos nivel elemental	Portería Limpieza oficinas Actividades Subalternas
COMERCIAL	Dtor. Comercial Dtor. Marketing	Jefe Ventas Nacional Jefe Ventas Exportación	Comerciales Adjuntos Marketing Jefe Promoción Encargado Ferias y Expositores	Encargado sección de Muestras Empleados nivel medio tareas comerciales	Promotores de ventas Adm. Promoción	
INDUSTRIAL	Dtor. Técnico Dtor. Laboratorio PGD	Jefe de producción en PGD Director técnico en PPD Jefe de mantenimiento de producto-diseño Jefe de Laboratorio de PPD Responsable de laboratorio de PGD Médicos y Sanitarios titulados	Encargado de Almacén PT Encargados de sección en PGD Encargados de la totalidad del proceso en PPD Jefes de Taller eléctrico en PGD Jefes de Taller mecánico en PGD Responsable de mantenimiento en PPD Técnico Laboratorio I+D Técnico Diseño Responsable laboratorio Plantas Especiales Técnico de Calidad	Jefe equipo línea esmaltadoras Jefe Turno Hornos Jefe Equipo clasificación Ayudante. Enrg. clasificación Encargado de cortadoras/ rectificadoras. Encargado Turno Pulido. Encargado de molturación y esmaltes Electricistas nivel medio Electromecánicos nivel medio Mecánicos nivel medio Responsable de Repuestos Diseñadores Laborantes de Calidad nivel medio. Laborantes I+D nivel medio Lab. Pantallas serigrafía nivel medio	Carretileros Retractilado Camioneros Prensistas Alimentador /silos M.O. Atomizador M.O. Molienda Tractoristas / Palistas Esmaltadores Operario carga y molienda Operario Transporte y alimentación Horneros Clasificadores Pulidores Cortadores Electricistas nivel elemental Electromecánicos nivel elemental Mecánicos nivel elemental Operario almacén repuestos Laborantes Calidad nivel elemental Laborantes I+D nivel elemental Lab. Pantallas serigrafía nivel elemental Operarios de 3er fuego Operarios rectificadora Auxiliares de laboratorio Operario preparación de tintas Peones Especialistas	M.O. Muestras Trabj. Manuales del almacén PT Limpieza fábrica. Flejadores Tirador Piezas Especiales Actividades Subalternas Tareas de retractilado Peones