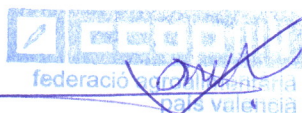


# CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ACEITES Y SUS DERIVADOS PARA LAS PROVINCIAS DE CASTELLÓN Y VALENCIA

## ÍNDICE:

|                                                              |
|--------------------------------------------------------------|
| Capítulo I                                                   |
| Artículo 1.Ámbito de aplicación                              |
| Artículo 2.Ámbito territorial                                |
| Artículo 3.Ámbito personal                                   |
| Artículo 4.Vigencia                                          |
| Artículo 5.Compensación y absorción                          |
| Capítulo II                                                  |
| Artículo 6.Plus de asistencia                                |
| Artículo 7.Salario base                                      |
| Artículo 8.Pagas extraordinarias                             |
| Artículo 9.Participación en beneficios                       |
| Artículo 10.Proporcionalidad pagas extras                    |
| Artículo 11.Tabla salarial                                   |
| Capítulo III                                                 |
| Artículo 12.Jornada laboral                                  |
| Artículo 13.Vacaciones                                       |
| Artículo 14.Licencias retribuidas para exámenes              |
| Artículo 15.Excedencias                                      |
| Artículo 16.Ropa de trabajo                                  |
| Artículo 17.Fallecimiento                                    |
| Artículo 18.Revisión médica                                  |
| Artículo 19.Enfermedades y accidentes                        |
| Artículo 20. Igualdad                                        |
| Artículo 21.Garantías de empleo                              |
| Artículo 22.Actuación y garantías sindicales                 |
| Artículo 23.Información al trabajador                        |
| Artículo 24.Seguridad e higiene                              |
| Artículo 25.Cuota sindical                                   |
| Artículo 26.Seguro de accidentes                             |
| Artículo 27. Inaplicación salarial                           |
| Artículo 28.Antigüedad                                       |
| Artículo 29.Ayuda familiar                                   |
| Artículo 30.Contratación                                     |
| Artículo 31.Contrato de formación                            |
| Artículo 33.Clasificación profesional                        |
| Artículo 34.Régimen disciplinario                            |
| Artículo 35.Salario mínimo de convenio                       |
| Artículo 36.Premio de fidelidad                              |
| Artículo 37.Comisión Paritaria                               |
| Artículo 38. Acoso laboral, Moral o Sexual.                  |
| Disposiciones Adicionales                                    |
| Disposición Adicional Primera. Omisión Grupos Profesionales. |
| Disposiciones Finales                                        |
| Disposición Final Primera.Remisión a fuentes legales         |
| Disposición Final Segunda                                    |

  
C/. Arquitecto Mora, 7-2ª Dcha.  
46010 VALENCIA

  
federación de industrias  
de la alimentación  
comunidad valenciana

  
FEDERACIÓN EMPRESARIAL  
de la industria  
alimentaria  
comunidad valenciana

## CAPÍTULO I

### Artículo 1. **Ámbito de aplicación**

El presente convenio será de aplicación y regulará las relaciones de trabajo en las actividades que a continuación se citan: destilerías de glicerina, almazaras, refinerías de aceite, molturadoras de semillas oleaginosas, hidrogenadoras, almacenistas de aceite, envasadoras, estaciones de carga y descarga y extracción de semillas.

### Artículo 2. **Ámbito territorial**

Este convenio será de obligado cumplimiento para las referidas empresas situadas en el territorio de las provincias de Castellón y Valencia.

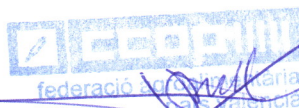
### Artículo 3. **Ámbito personal**

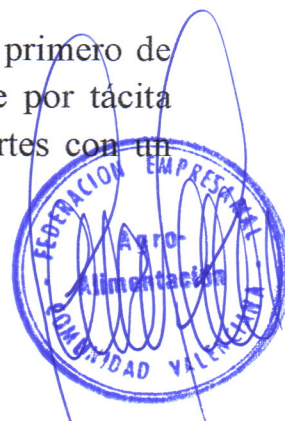
Estas normas serán de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de las empresas dedicadas a las actividades reseñadas en el artículo 1º, tanto fijos como eventuales, así como los que en lo sucesivo ingresen en ellas, sin más excepción de la que determina el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

### Artículo 4. **Vigencia**

Este convenio tendrá una vigencia de dos años, desde el primero de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016, prorrogable por tácita reconducción, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la expiración del convenio.

  
C/ Arquitecto Mora, 7-2º Dcha.  
46010 - VALENCIA

  
federación de Industria Alimentaria  
de la Comunidad Valenciana





Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rijan por cualquier causa, formando un todo orgánico e individual, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si globalmente consideradas y en cómputo anual superan el nivel de éste.

Garantía ad personam: no obstante lo dispuesto anteriormente si alguna empresa o trabajador determinado tuviese establecidas condiciones que en su conjunto superasen las de este convenio, serán respetadas las mismas en la cuantía que rebasen dicho conjunto.

## CAPÍTULO II

### Artículo 6. Plus de asistencia

Este plus se abonará por cada uno de los días efectivamente trabajados y en la cuantía determinada en la columna correspondiente a la tabla salarial para los trabajadores con pago de salario de frecuencia mensual, el importe de la tabla correspondiente a un mes natural.

### Artículo 7. Salario base

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo y que servirá para calcular sobre el mismo los distintos complementos salariales en la forma porcentual, con la sola excepción del plus de asistencia. Dicho salario base es determinado en la tabla salarial en dos acepciones: mensual y diaria.

### Artículo 8. Pagas extraordinarias

  
C/ Arquitecto Morat, 7-2.º Dcha.  
46010 - VALENCIA

Tanto el personal técnico como administrativo, subalterno y obreros, tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias de treinta días cada una de ellas, el quince de julio que se denomina paga de verano y el veintidós de diciembre, paga de Navidad, y una paga de quince días en la festividad de San José, es decir, el diecinueve de marzo.

El importe de dichas pagas se calculará sumando el salario base, el plus de asistencia, prorrateando el número de días en las categorías de pago diario y por su importe en las de pago mensual, más la nocturnidad, si procede, y la antigüedad.

Los períodos de devengo serán en la paga de verano del 1 de enero al 30 de junio; en la paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.

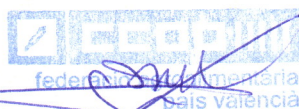
La paga de San José tendrá un período de devengo anual, que será del 1 de marzo al 28 de febrero.

### **Artículo 9. Participación en beneficios**

Todo el personal afectado por este convenio, percibirá por el concepto de participación en beneficios una cantidad equivalente al 10 por ciento de los salarios de la tabla salarial, incrementados con el complemento de antigüedad, y según fórmula que a continuación se indicará en este mismo artículo. Este complemento puede hacerse efectivo conjuntamente con los salarios base.

Fórmula aclaratoria: salarios base días percibidos, más salarios base percibidos en las pagas extras de verano, Navidad y marzo, más la antigüedad percibida, tanto en un concepto como en otro y sobre el total percibido obtener el diez por ciento.

Para aquellas empresas que deseen abonar la paga de beneficios de una sola vez, deberán realizar dicho abono teniendo como fecha tope la del 31 de marzo del año siguiente a la creación de dicho derecho.



### **Artículo 10. Proporcionalidad pagas extras**



C/. Arquitecto Mora, 7-2 ª Dcha.  
46010 VALENCIA



### **Artículo 10. Proporcionalidad pagas extras**

Al personal que ingrese o cese en el año natural se le abonarán las pagas extraordinarias y de beneficios en proporción al tiempo trabajado dentro del ejercicio, pues los días citados en las pagas indicadas en el presente capítulo lo son para el personal que trabaje durante doce meses.

### **Artículo 11. Tabla salarial**

Será para la vigencia durante 2015 la que figura en el anexo I de este convenio.

El resto de los conceptos económicos que no figuren en la tabla salarial y que han sido descritos en los distintos artículos de este convenio, serán incrementados en el 0,90%.

Para el segundo año de vigencia, las tablas salariales se incrementarán el primero de enero el 1,25%.

El abono de las posibles diferencias por la aplicación del presente convenio en materia de salarios se liquidará por las empresas en un plazo de tres meses a partir de la publicación del presente convenio o de sus revisiones salariales.

## **CAPÍTULO III**

### **Artículo 12. Jornada laboral**

Se establece una jornada laboral de 1.784 horas, que serán distribuidas semanalmente de lunes a viernes, a excepción de los servicios de mantenimiento, limpieza y control de calidad de proceso. La organización de dicho horario será, según las empresas con audiencia de los afectados y en presencia del Comité de Empresa o delegados de personal.

  
C/. Arquitecto Mora, 7-2.ª Dcha.  
46010 VALENCIA

  
federación agraria  
pais valencia

  
FEDERACION EMPRESARIAL  
Agraria  
Alimentación  
COMISIONADO VALENCIA

Los servicios de mantenimiento, limpieza y control de calidad de proceso que tengan que asistir un sábado cobrarán las horas extraordinarias trabajadas con un incremento del 100% sobre el precio hora ordinaria.

Las empresas que dispongan de personal de mantenimiento electromecánico, en régimen de plena disponibilidad, abonarán al personal de este régimen y por este mismo concepto, el importe bruto mensual de 167,35 euros.

Además, si con motivo de asistencia tuviera que realizar desplazamientos al centro de trabajo, se abonará por cada uno de ellos el importe bruto de 3 horas extraordinarias de su salario en concepto de gastos de desplazamiento.

En cualquier caso, para tener reconocido el régimen de plena disponibilidad, la empresa lo ha de hacer constar por escrito dirigido a los trabajadores afectados.

La condición pactada es absorbible en su totalidad con las que anteriormente rijan por este u otros conceptos análogos, formando un todo orgánico e individual, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas en cómputo anual.

### Artículo 13. Vacaciones

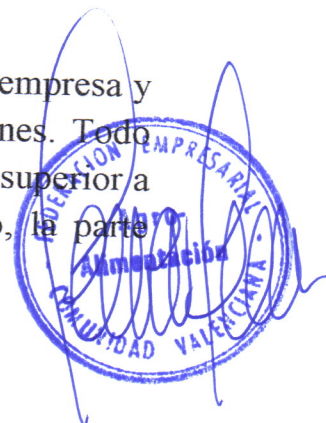
Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales. Las vacaciones se realizarán entre el uno de junio y el treinta de septiembre, abonándose al salario base la parte proporcional del plus de asistencia, más el plus de antigüedad y beneficios.

Cuando las necesidades del servicio y a instancia de las empresas debieran realizarse vacaciones fuera del período designado en el párrafo anterior, el trabajador percibirá una compensación de un 20 por ciento del salario base en los días que quedasen fuera del período reseñado.

Asimismo, se respetará cualquier pacto individual entre la empresa y el trabajador con respecto a la fecha de disfrute de las vacaciones. Todo ello es aplicable a aquellos trabajadores que acrediten un período superior a un año de servicio en la empresa, y los que no lleven un año, la parte proporcional que les corresponda en razón del tiempo trabajado.



C/. Arquitecto Mora, 7-2º Dcha.  
46010 - VALENCIA





#### **Artículo 14. Licencias retribuidas para exámenes**

Los trabajadores que forman parte de las plantillas de empresas afectadas por el presente convenio y que se encuentren en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ministerio de Investigación y Universidades para la obtención de título académico, a tenor de la Ley General de Educación tendrá derecho a los permisos retribuidos necesarios por el tiempo máximo de 80 horas al año, para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

En todo caso para el ejercicio de este derecho, el trabajador habrá de justificar fehacientemente mediante certificación académica adecuada, con antelación mínima de 48 horas y con posterioridad a dichas pruebas la necesidad de asistencia respectivamente.

Igualmente el trabajador dispondrá de las horas necesarias retribuidas con un máximo de 30 horas al año para asistir a la realización de exámenes definitivos para la obtención del examen de conducir, debiendo justificar en los propios términos del párrafo anterior la necesidad y realización de dichas pruebas.

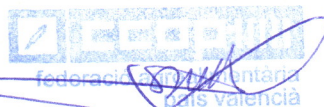
#### **Artículo 15. Excedencias**

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

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



C/. Arquitecto Mora, 7-2º Dcha.  
46010 VALENCIA





c) 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, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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.

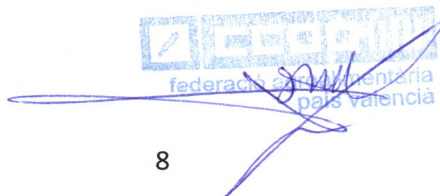
La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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





e) El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

### **Artículo 16. Ropa de trabajo**

Las empresas sujetas al convenio facilitarán anualmente a su personal, que de acuerdo con su condición profesional realicen faenas que exijan su utilización las siguientes prendas de trabajo:

- a) Personal femenino: dos batas y dos cofias.
- b) Personal masculino: Dos camisas, dos pantalones y una chaquetilla.

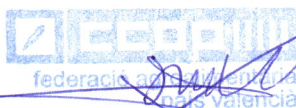
Asimismo, se facilitarán las prendas, botas y elementos necesarios de acuerdo con la ordenanza general de seguridad e higiene en el trabajo.

En todos los casos el personal al que se les asigne la indicada ropa de trabajo viene obligado a su cuidado, conservación y devolución si causara baja en la empresa, por ello, se considerará imprudencia en el acto de servicio la no utilización o uso inadecuado de las prendas que conforme a este artículo le sean entregadas, así como de cualquiera otras, que conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas concordantes le puedan ser proporcionadas.

### **Artículo 17. Fallecimiento**

Al fallecimiento, cualquiera que fuese su causa, de algún trabajador, la empresa abonará a sus herederos la cantidad correspondiente al importe de 45 días de la retribución del fallecido comprendiendo los complementos personales.

  
C/ Arquitecto Mora, 7-2º Dcha,  
46010 - VALENCIA

  
federación agraria  
comunidad valenciana



### **Artículo 18. Revisión médica**

Las empresas sujetas a la aplicación del presente convenio que no tengan establecido un servicio médico de empresa propio o mancomunado efectuarán a sus trabajadores fijos en plantilla una revisión médica anual que deberá ir acompañada del correspondiente informe al interesado.

Dicha revisión se realizará en horario laboral o a cuenta de este.

### **Artículo 19. Enfermedades y accidentes**

Las empresas complementarán a los trabajadores en situación de baja por IT hasta el 90 por ciento de las prestaciones percibidas por los trabajadores por parte de la Seguridad Social a partir del vigésimo primer día, teniendo en cuenta que el total de lo percibido no podrá superar al salario real percibido por el trabajador. Asimismo, dichas empresas se reservarán durante todo el período de baja por las señaladas causas el derecho a establecer diagnóstico a encargo de los facultativos que designen, siendo de su cuenta y cargo los gastos que dicha revisión médica ocasione. En el caso de que este segundo diagnóstico sea contrario, el trabajador perderá automáticamente el derecho a la percepción del mentado plus.

Cuando la falta de asistencia ocurra por accidente de trabajo, enfermedad profesional o de origen común, pero dé lugar a hospitalización, las empresas podrán enviar a los accidentados o enfermos a que sean reconocidos por el médico designado por las mismas, que certificará el estado de curación.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consulta médica, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo el trabajador justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Cuando la situación de IT se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas complementarán las prestaciones percibidas por el trabajador a fin de que este perciba el 100% del salario real.

  
C/ Arquitecto Mora, 7-2º Dcha.  
46010 VALENCIA

  
10





## Artículo 20. Igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

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

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

## Artículo 21. Garantías de empleo

En caso de detención del trabajador, y hasta que no recaiga sentencia firme, la empresa reservará su puesto de trabajo durante dicho período, no existiendo durante el mismo, obligación de prestar trabajo, sin derecho a retribución ni cotización, todo ello por estar en suspensión el contrato de trabajo. Para que dicho derecho pueda ser invocado por el trabajador es

  
C/ Arquitecto Mora, 7-2º Dcha.  
46010 - VALENCIA

condición indispensable que lo comunique de forma eficaz al empresario, debiendo efectuar dicha comunicación en un plazo máximo de 120 horas a partir de la detención.

La reincorporación deberá realizarse dentro de los quince días siguientes al cese de la detención, requiriéndose un preaviso al empresario, también en informe de 72 horas antes del retorno. Transcurridos dichos quince días sin que se haya producido la reincorporación, se entenderá que el trabajador da por resuelto el contrato de trabajo.

La empresa, durante el período de suspensión señalado, podrá contratar con carácter interino a un trabajador para sustituir al detenido.

## **Artículo 22. Actuación y garantías sindicales**

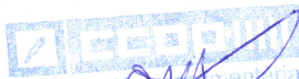
Para el tiempo invertido por los representantes sindicales en el desempeño de sus cargos, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores pudiéndose acumular las horas que le corresponden a un delegado a favor de otro, siempre que el que lo tenga que ceder comunique fehacientemente a la empresa la renuncia de sus horas y en favor de quien se deben acumular las mismas.

Asimismo, las empresas darán facilidades para que el trabajador que pertenecía a una central sindical, y esté autorizado por ella, pueda gestionar el cobro dentro de la empresa, y fuera de las horas de su trabajo, de las cuotas sindicales que correspondan abonar a los trabajadores afiliados a dicha central sindical.

## **Artículo 23. Información al trabajador**

La empresa facilitará a título individual, a todo el trabajador que lo solicite, una certificación acreditativa de su calificación profesional, remuneración y antigüedad en la empresa.

  
C/. Arquitecto Mora, 7-2.º Dcha.  
46010 - VALENCIA

  
federación agraria  
pais valencià





## **Artículo 24. Seguridad e higiene**

Los delegados de personal y comité de empresa entenderán en todo lo relativo a la prevención de accidentes y seguridad e higiene en el trabajo, a cuyos efectos aportarán, de común acuerdo con las empresas, la estructura más adecuada a la importancia y característica del centro de trabajo. Se reunirán como mínimo mensualmente y podrán recabar el asesoramiento del personal técnico y sanitario que estimen oportuno.

En materia de considerar los correspondientes pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad, las empresas pondrán los medios suficientes que para cada necesidad se precise en relación a su cálculo o medición de los ya citados supuestos, que dispongan en su propia organización o que les sean requeridos en virtud de la normativa legal existente.

## **Artículo 25. Cuota sindical**

Las empresas descontarán en nómina la cuota sindical de aquellos trabajadores que así lo indiquen de forma personal.

Dicha deducción se efectuará en las empresas, en la medida que los sistemas informáticos de cada una de ellas, se amolde a sus respectivos programas para esta exigencia.

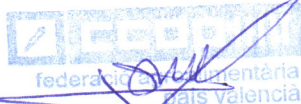
## **Artículo 26. Seguro de accidentes**

Las empresas afectadas por el presente convenio suscribirán individualmente una póliza colectiva de accidentes de trabajo que garantizarán las siguientes indemnizaciones:

- 6010,12 euros, en caso de fallecimiento.
- 6010,12 euros, en caso de incapacidad permanente absoluta.

Entendiéndose ambas contingencias como derivadas de accidente de trabajo.

  
**CI. Arquitecto Mora, -2.º Dcha.**  
**46010 - VALENCIA**

  
 federació agrària comunitària  
 País Valencià

  
 FEDERACION EMPRESARIAL AGRARIA  
 COMUNITARIA PAIS VALENCIA

**Artículo 27.** Inaplicación del convenio colectivo

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente Convenio Colectivo será el siguiente:

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

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

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a quince días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

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

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

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores y trabajadoras se atribuirá la representación legal de los mismos, en proporción a la representatividad, de los sindicatos firmantes.



C/. Arquitecto Mora, 7-2.ª Dcha.  
46010 VALENCIA





del presente convenio, salvo acuerdo en contrario. Esta comisión será como mínimo de tres miembros.

El empresario podrá atribuir su representación a FEDACOVA organización empresarial firmante del presente convenio.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

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

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

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08-07-2010) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

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

## Artículo 28. Antigüedad

Las partes acordaron en el convenio 98/00, la desaparición del concepto de antigüedad, no obstante, con el fin de respetar los derechos adquiridos se acordó crear en las hojas de salarios un nuevo concepto denominado «antigüedad consolidada», cuyo importe no será absorbible ni compensable.



C/. Arquitecto Mora, 7-2º Dcha.  
46010 VALENCIA



### **Artículo 29. Ayuda familiar**

Se establece en concepto de ayuda familiar, una gratificación de 241,74 euros por año para aquellos trabajadores que tuvieran hijos discapacitados.

### **Artículo 30. Contratación**

Se amplía el plazo de duración para los contratos por circunstancias de la producción previstos en el artículo 15. apartado b del Estatuto de los Trabajadores a 12 meses dentro de un período de 18 meses. A la finalización de dichos contratos el trabajador tendrá derecho a la indemnización legalmente establecida.

### **Artículo 31. Contrato de formación**

Las empresas podrán realizar este tipo de contratos con el objeto de proporcionar al trabajador la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Este contrato sólo podrá celebrarse con trabajadores entre 16 y 21 años de edad que no tengan titulación suficiente para realizar otro tipo de contratos formativos.

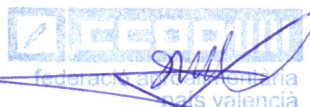
La duración del contrato será como mínimo de seis meses y como máximo de dos años. Concluido el primer año de vigencia, las prórrogas que se realicen hasta agotar el período máximo podrán ser de seis meses.

El tiempo dedicado a la formación teórica será del 15 por ciento de la jornada máxima prevista en el presente convenio y se llevará a cabo alternándose con el trabajo efectivo.

Con el objeto de hacer efectiva la formación del trabajador, la empresa asignará un tutor con la suficiente experiencia y cualificación para garantizar el aprendizaje objeto del contrato, sin que cada tutor pueda tener bajo su tutela a más de tres aprendices.



C/ Arquitecto Mora, 7-2 Dcha.  
46010 - VALENCIA





El primer y segundo año se aplicaría el 80 por ciento de estas cantidades.

Sin distinguir entre los menores de 16 y los mayores de dicha edad

### Artículo 32. Permisos.

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

a) Dieciséis días por matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave que conlleve hospitalización o intervención quirúrgica con anestesia total, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Los demás previstos en el artículo 37, apartados 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumularlas al principio o final de la jornada.

La duración de esta jornada se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o bien se podrá acumular esta hora de lactancia, previo acuerdo y con consentimiento de la empresa, en jornadas completas en cómputo de 14 días laborables, siempre que dicho permiso comience a disfrutarse inmediatamente después de finalizado el periodo de descanso por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

f.-) Se establece una bolsa de 10 horas anuales por trabajador a fin de que pueda acompañar a los hijos menores, de hasta 12 años, a las consultas médicas necesarias, o a las personas mayores de edad con dependencia



acreditada, de hasta segundo grado de consanguinidad y primer grado de afinidad. Dicha asistencia a consultas médicas, deberá ser acreditada documentalmente a las empresas por medio de justificante de asistencia expedido por el facultativo de la Seguridad Social que haya atendido al paciente. Dicha bolsa de horas, en ningún caso será acumulable, de un año a otro, debiendo en su caso consumirse dentro del año natural si fuere necesario.

### **Artículo 33. Clasificación profesional**

Grupos profesionales. Quedan establecidos los grupos profesionales en función de las aptitudes, titulaciones y contenido general de las prestaciones. Las distintas categorías profesionales quedarán incluidas en cada uno de ellos según la titulación y funciones.

La retribución será la fijada en su categoría. La categoría vendrá determinada por la prevalencia en la función.

#### **I. Grupo personal técnico administrativo y mercantil.**

Quedan incluidos en este grupo los siguientes subgrupos profesionales:

##### **A) Técnicos:**

1. Técnicos con título universitario superior. Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional las siguientes categorías:

Director técnico: corresponde al mismo la alta dirección de todos los servicios de la empresa.

Técnicos: son los que, poseyendo un título superior profesional, realizan en la empresa funciones propias del mismo.

2. Técnicos con título universitario de grado medio. Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional las siguientes categorías:

- Ingenieros y peritos: se incluyen en esta categoría los que con tal título ejercen en las empresas las funciones propias del mismo.



CA Arquitecto Mora, 7-2.º Dcha.  
46010 - VALENCIA





- Maestros industriales: son aquéllos que habiendo realizado los estudios necesarios, ejercen funciones técnicas de cualquier orden.

- Ayudantes técnicos sanitarios: son aquéllos, que en posesión del título correspondiente, ejercen su profesión en las empresas del sector, teniendo como misión específica, derivada de su condición profesional, la asistencia sanitaria y de urgencia a su personal.

- Graduados sociales: son los que, en posesión del correspondiente título asesoran a la empresa y a sus trabajadores en materia laboral, de seguridad social y demás conexas.

- Trabajadores sociales: son aquéllos que, poseyendo el correspondiente título expedido por el Ministerio ejercen en las empresas funciones como las de organización de colonias para hijos de trabajadores, centros de ayuda a la promoción del trabajador, y estudio del medio en que convive, aconsejando la forma en que puede mejorarse, tratando de ajustar al trabajador en el medio ambiente en que tiene que discurrir su vida y trabajo, ayudándole a resolver problemas y dándole orientación y asesoramiento en los aspectos más diversos, sean de tipo laboral o familiar.

3. Técnicos no titulados o con título no universitario. Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional, las siguientes categorías:

- Contramaestres o jefes de taller: son los que teniendo conocimientos de cultura general y capacidad suficiente, a las órdenes inmediatas de un técnico de categoría superior, tienen mando directo sobre el personal manual de la fábrica, siendo su misión la de vigilancia e inspección de las distintas fases de fabricación, observar y cuidar el funcionamiento de los distintos órganos que comprende la misma y responder de la disciplina del personal, distribución del trabajo, de su buena ejecución, reposición de piezas y conservación de las instalaciones.

Se incluyen dentro de esta categoría los maestros refinadores de aceite.

Delineantes proyectistas: son los empleados técnicos que dentro de la especialidad a que se dedique la sección en la que presten sus servicios proyectan o detallan lo que les indica el ingeniero o técnico bajo cuyas órdenes están, o el que, sin tener superior inmediato realiza lo que personalmente conciba según los datos y condiciones técnicas exigidas por

  
CI Arquitecto Mora, 7-2ª Dcha.  
46210 VALENCIA



los clientes, las empresas o la naturaleza de las obras, han de estar capacitados para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar o montar y replantearlas. Dentro de todas estas funciones las principales son: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que haya de construirse y preparar los datos necesarios que puedan servir de base a las ofertas que se hagan. Esta categoría se equiparará salarialmente a la de oficial de primera administrativo.

- Delineante: es el empleo técnico capaz de desarrollar proyectos sencillos, levantamientos de planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinaria en conjunto, despiece de planos, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse, interpretación de planos, cubricaciones y transportación de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas, de mecanismos o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidas. Esta categoría se equiparará salarialmente a la de oficial de segunda administrativo.

- Analistas: son aquéllos que realizan en los laboratorios los análisis diarios precisos en la industria, respondiendo ante sus jefes del trabajo efectuado.

- Auxiliares de laboratorio: son los que realizan funciones sencillas, como manipulado de muestras, etcétera, y ayudan a sus superiores en trabajos elementales que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

## B) Administrativos.

Tienen tal carácter los que ejercen en las empresas funciones administrativas o de oficina, reconociéndose las siguientes categorías:

- Jefes de primera: son los empleados provistos o no de poder, que asumen la orientación y responsabilidad dentro de la empresa de varias secciones o negociados.

Tendrán la categoría de jefes de primera los inspectores de sucursales y los jefes de contabilidad.





- Jefes de segunda: son los que tienen a su cargo, provistos o no de poder, la organización, distribución y realización de los trabajos de una sección o negociado determinado.

- Oficiales de primera: son los que a las inmediatas órdenes de los jefes de primera o segunda, si los hubiere, ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con el servicio que desempeñan, así como cuantos otros requieran, para su total y perfecta ejecución, teniendo la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

Se incluyen en esta categoría a título enunciativo, los corresponsales no sujetos a minutas dictadas por sus superiores; empleados de contabilidad que tengan a su cargo los libros superiores de la misma, balances, etcétera, cajeros de cobros y pagos sin firma ni fianza; encargados de estudiar costos de producción y venta y encargados de secciones de transporte de mercancías.

- Oficiales de segunda: son los empleados que a las órdenes de sus superiores desarrollan con toda responsabilidad y eficacia los trabajos que se les encomienden correspondientes a la sección o negociado al que pertenezcan.

Se incluyen en esta categoría, aparte de los que les corresponda por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, los corresponsales sujetos a minutas dictadas por sus superiores; taquimecanógrafos en idioma nacional.

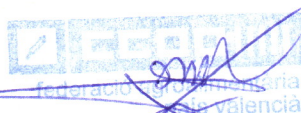
- Auxiliares: son los empleados mayores de 18 años, que con la capacidad necesaria colaboran con los oficiales en trabajos de menor importancia.

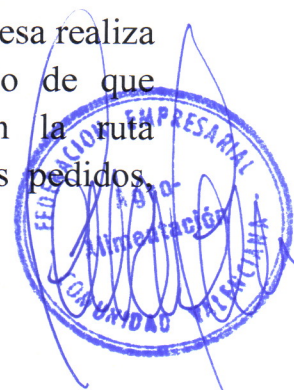
### C) Personal mercantil.

Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional las siguientes categorías:

- Viajante: es el empleado que al servicio de una sola empresa realiza habitualmente su trabajo fuera de la provincia, sin perjuicio de que circunstancialmente lo realice dentro de la misma, según la ruta previamente señalada, al ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos.

  
C/ Arquitecto Mora 7-2ª Dcha.  
46010 VALENCIA

  
FEDERACIÓN DE SINDICATOS  
COMUNIDAD VALENCIANA

  
FEDERACIÓN EMPRESARIAL  
LABOR  
Alimentación  
COMUNIDAD VALENCIANA



informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes sin menoscabo de su dignidad profesional.

- Corredor de plaza: es el empleado de una sola empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o casas particulares de la provincia en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

- Dependiente: es el empleado mayor de 18 años, encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado; deberá cuidar el recuento de las mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de su exhibición en escaparates y vitrinas.

## II. Grupo personal especialista y no cualificado.

Quedan incluidas dentro de este grupo profesional las siguientes categorías:

- Maestros: son los trabajadores que tienen bajo su responsabilidad, de un modo permanente, la dirección de las operaciones propias de la industria, siendo los jefes de personal obrero. En las industrias de poca importancia su labor no se limitará a la sola labor de dirección, sino que tomará parte activa en las funciones manuales de la industria.

En este grupo estarán incluidos, entre otros, los denominados maestros de almazara, de margarinas y grasas comestibles, de molturadoras, de extractoras, de desdobladoras, de destilerías de glicerina, de hidrogenadoras, de estearinas, de grasas industriales y de salsa mayonesa, winterizadores, los toneleros y los de capacidad inferior a mil kilos. Las empresas no estarán obligadas a clasificar como maestros a los encargados de las diferentes actividades, si bien podrán ser desempeñados estos puestos por oficial de primera como auxiliar del maestro.

- Oficial de primera: es el trabajador que, dominando uno de los oficios propios de las industrias de aceite, de las aceitunas o sus auxiliares, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial desempeño y delicadeza.

  
C/. Arquitecto Mora, 7-2.º Dcha.  
46010 - VALENCIA



Se considerarán comprendidos en este grupo los siguientes:

Los ayudantes de todos los maestros que se citan en el párrafo segundo del apartado a), y también los de los maestros de refinería y de jabonería con la clasificación de contraamaestre, ya que por sus conocimientos y práctica están capacitados para auxiliar y sustituir a dichos maestros en sus propios cometidos durante ausencias o relevos, también gozarán de la condición de clasificación de oficiales de primera el chófer de camión con carnet de primera; el encargado de caldera o generador de vapor, el extractorista de orujo; el desodorizador en la refinería; los manipuladores de los hidrogenadores; los maquinistas de secadores de orujo y manipuladores de autoclave y de lavaderos de estearinas y los desmargarinizadores.

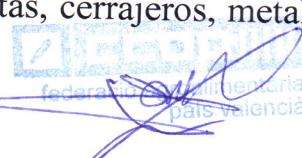
- Oficial de segunda: es el trabajador que sin llegar a la especialización exigida para el trabajo perfecto, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia y se encuentra en condiciones de capacitación para sustituir al oficial 1º. Se incluyen en este grupo, entre otros, conductor de vehículos con carnet de segunda; el auxiliar de los extractoristas de orujo; el neutralizador en la refinería; el aparatista en las desdobladoras; los manipuladores de prensa con temperatura en estearina; los manipuladores de emulsionadoras en grasas comestibles y margarinas y los manipuladores de estratificadores de masa en las almazaras.

- Oficial de tercera: es el que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un oficial.

Se incluyen en este grupo, el descolorador en la refinería; los manipuladores de prensa, secadores o estufas en las industrias del jabón; los tapadores de botes en los almacenes de aceite e industrias envasadoras, los bodegueros; los manipuladores de prensa sin temperatura en estearina; los prensistas en almazara; los conductores de carretillas eléctricas y los manipuladores de viscolizadoras y tapadores con máquinas.

Las profesiones no especificadas con anterioridad que correspondan a oficios clásicos que puedan existir en las empresas del sector tales como carpinteros, pintores, albañiles, electricistas, cerrajeros, metalúrgicos en sus

  
C/. Arquitecto Mercè, 1-2º Dcha.  
46010 VALENCIA

  
federación de industrias  
país valencia





diferentes especialidades, se ajustarán en cuanto a la clasificación de los trabajadores se refiere, a lo establecido para los profesionales propios de la industria reglamentada, distinguiéndose por tanto, aquéllos, según su grado de capacitación, en maestros, oficiales primeros, segundos, y terceros.

Si alguno entre ellos asumiese funciones de mando, dirigiendo personalmente los trabajos de las demás profesionales, con perfecto conocimiento de las labores que éstos efectúan y con responsabilidad directa sobre la disciplina y rendimiento de los mismos, será equiparado, a todos los efectos, al maestro en la industria reglamentada.

- Ayudantes especialistas: son los operarios que con un período de práctica realizan funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen sin embargo, cierta atención o especialización y no están asignadas a otra categoría profesional determinada.

Estarán incluidos en esta categoría, entre otros, los llenadores de envase de aceite en los almacenes de este producto; los tapadores de envases metálicos en grasas comestibles y margarinas, los tapadores en la industria aceitunera; los llenadores y tapadores en las industrias de salsa mayonesa; los tapadores sin máquina; los fogoneros en los secaderos de orujo; los troqueladores; los marcadores de bloques, manipuladores de cortadoras y batidoras en la industria del jabón; ayudantes de fogoneros; el ayudante de aparatista en las desdobladoras; el ayudante de los manipuladores en la hidrogenadora; los filtradores en almacenes de aceite y refinería; los manipuladores de molinos; los manipuladores de termobatidoras y lavadoras de grasas industriales; los manipuladores de amasadoras, refinadoras y moldeadoras en las industrias de grasas comestibles y margarinas:

- los manipuladores de molino mezclador; los de cilindros refinadores: los de moldeadoras y apelonadoras, los de virutadoras en las industrias del jabón; los manipuladores de batidoras en salsa mahonesa, los de descargadoras de extractoras de orujo y el ayudante de chófer.

- Peones: son los operarios mayores de 18 años encargados de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de un esfuerzo físico.

  
 C/ Arquitecto Mora, 7-2.ª Dcha.  
 46011 VALENCIA





## Artículo 34. Régimen disciplinario

### 1. Faltas:

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, gravedad, trascendencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

#### Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin que exista causa debidamente justificada. Se entiende por falta de puntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo superior a 5 minutos. En todo caso será falta leve el exceso de 15 minutos en la suma de tiempo de retrasos en un período de 30 días.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

c) No notificar en el período de un día hábil de inasistencia, la baja correspondiente de IT, o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados.

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

f) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio con la debida antelación.

g) Las discusiones o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la Empresa. Si tales hechos produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves, según los casos.

CI/ Arquitecto Mora 7-2 Dcha.  
46010 VALENCIA



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

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

#### Clasificación de faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La inasistencia al trabajo por 2 días en el período de 6 meses, sin causa debidamente justificada.

b) No comunicar los cambios experimentados en la familia y que puedan afectar a las obligaciones o prestaciones de la Seguridad Social en el plazo de 5 días desde que se produce el hecho. Será considerada como falta muy grave la ocultación maliciosa de este tipo de datos.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) No entregar el correspondiente parte de baja o confirmación por incapacidad de cualquier tipo o maternidad en los 5 días siguientes a producirse el hecho.

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

f) Simular la presencia de un compañero de trabajo fichando, firmando, hablando en su nombre o por cualquier otro medio.

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

h) Realizar, sin la oportuna autorización, trabajos particulares durante la jornada de trabajo o utilizar medios materiales de la empresa para uso propio.

i) La reincidencia en falta leve aunque ésta sea de naturaleza distinta dentro del período de 2 meses, siempre que haya mediado comunicación escrita.

  
C/. Arquitecto Mora, 7-2 2ª Dcha.  
46011 VALENCIA

26





j) Oponer resistencia o realizar ocultación a la inspección personal, paquetes u objetos con los que se acceda o salga de los lugares de trabajo o instalaciones, cuando ésta se realice para protección o seguridad del patrimonio empresarial o el de otros trabajadores.

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

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

m) La realización del trabajo bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, estupefacientes o alcohol, cuando se manifiesten externamente los efectos de tales sustancias.

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

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

#### Clasificación de faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

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

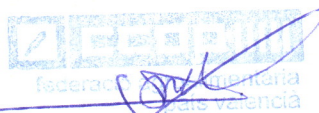
b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la aceptación de favores o recompensas de cualquier índole que suponga perjuicio de los intereses de la empresa.

c) El robo, hurto o la malversación de bienes o intereses a la empresa, compañeros de trabajo y a terceros cuando éstos se realicen en las instalaciones de la empresa o con ocasión de la realización del trabajo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de forma intencionada en productos, maquinaria, herramientas, instalaciones, enseres o documentos de la Empresa.



C/. Arquitecto Mora, 7-2.º Dcha.  
46010 - VALENCIA



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

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores, así como no guardar el secreto debido sobre datos de reserva obligada.

g) La agresión física o verbal a superiores o compañeros de trabajo.

El abuso de autoridad de los jefes y su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

h) Originar injustificadas y continuas riñas y pendencias con los superiores o compañeros de trabajo.

i) Fumar en lugares en que esté expresamente prohibido, cuando esta prohibición esté debidamente anunciada.

j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual o pactado en el trabajo.

k) El acoso o las agresiones contra la libertad sexual de los compañeros de trabajo.

l) La reincidencia en falta grave aunque ésta sea de naturaleza distinta cuando se produzca antes de pasados 6 meses de cometerse la primera, siempre que haya mediado comunicación escrita.

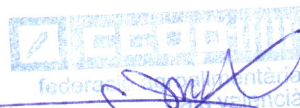
m) La desobediencia a los superiores en materia de trabajo que implique un quebranto grave de la disciplina o un perjuicio grave a la empresa.

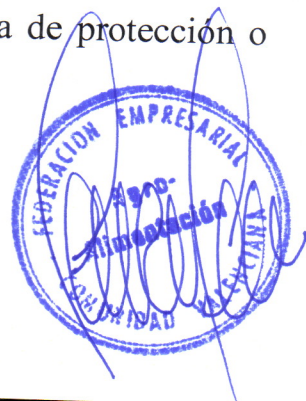
n) La imprudencia en acto de trabajo que implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio grave a la empresa.

ñ) La imprudencia en acto de trabajo que implique riesgo grave de accidente para el propio trabajador o sus compañeros o peligro grave para la integridad de las instalaciones de la empresa.

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

  
C/ Arquitecto Mora 7-2.º Dcha.  
46030 - VALENCIA

  
federación de CCOO de España





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

## 2. Sanciones:

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

### Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 días.

### Por faltas graves:

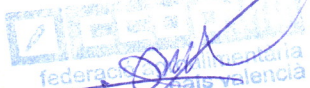
- a) Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a 5 años para el ascenso a categoría superior.
- c) Pérdida del derecho para la elección del turno de vacaciones siguientes.

Estas sanciones podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

### Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 120 días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a 8 años para el paso a categoría superior.
- c) Pérdida del derecho para la elección de turno de vacaciones en los próximos dos períodos de vacaciones que corresponda disfrutar al trabajador.
- d) Despido disciplinario.

  
C/ Arquitecto Mora, 7-2.ª Dcha.  
46010 - VALENCIA

  
federació empresarial  
país valencià

  
FEDERACION EMPRESARIAL  
COMUNITAT VALENCIANA

Las sanciones contempladas en los puntos a), b) y c) de este apartado, podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

Prescripción de la facultad de sancionar.

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves en veinte días, para las faltas graves en sesenta días, y para las faltas muy graves en 120 días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de los hechos que tiene como consecuencia la falta.

El Comité de Empresa deberá ser informado en aquellos casos en que las sanciones impuestas sean por faltas graves y muy graves.

Premios.

Las empresas establecerán recompensas para el personal de sus plantillas por buena conducta, especial laboriosidad y otras cualidades sobresalientes, e igualmente, en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia empresa o para sus compañeros.

Los premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alcanzadas en metálico, ampliación de vacaciones, viajes, etcétera y llevarán anexos la concesión de puntos de preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se establece un premio de permanencia, que consistirá en el abono del importe de una mensualidad del salario y sus complementos personales a favor de los trabajadores que cumplan veinticinco años de servicio en la empresa.

El personal contratado por temporada percibirá este premio, computándose a tal efecto, los días trabajados que totalicen 25 años.

### **Artículo 35. Salario mínimo de convenio**

El salario mínimo de convenio queda fijado en la cantidad de 21,62 € diarios, dicho salario deberá modificarse cada año con el mismo incremento que el convenio.

  
C/. Arquitecto Mora, 7-2 º Dcha.  
46110 - VALENCIA

  
federació d'empresaris  
de valència





### Artículo 36. Premio de fidelidad

Se establece un premio por cese, consistente en permiso remunerado sin obligación de prestación de trabajo por parte del trabajador, que se percibirá por aquellos trabajadores que cesen en la empresa por cualquier causa excepto por despido disciplinario declarado procedente.

Este premio está vinculado a la fidelidad y trayectoria del trabajador a lo largo de su vida laboral dentro de la empresa.

El trabajador, deberá solicitar el permiso anticipadamente y por escrito con la suficiente antelación que permita llevar a cabo efectivamente el disfrute. A tal efecto, la no observancia de esta regla decaerá el derecho de disfrute si no existe tiempo material para llevarlo a cabo entre la solicitud y el cese efectivo.

Cuando el cese en la empresa no sea imputable al trabajador, por ejemplo despido declarado improcedente, y con la única excepción de despido disciplinario declarado procedente, se compensará económicamente en el equivalente al importe de la escala que corresponda.

Para acceder al permiso será necesario que el índice de absentismo del trabajador a nivel individual y correspondiente al acumulado de los últimos cinco años a partir de la fecha de comunicación, al que se le sumará cada año transcurrido hasta el cese, sea igual o inferior al 5,00% ó superior a éste. En ambos casos se aplicará la parte que corresponda de las tablas que se indican a continuación.

El índice de absentismo de referencia estará compuesto por enfermedad común.

Dicho premio se percibirá conforme a las siguientes escalas:

= < 5,00% Absentismo nivel individual.

Con una antigüedad de 19 años o más, disfrute de 60 días de permiso.

Con una antigüedad de 24 años o más, disfrute de 90 días de permiso.

Con una antigüedad de 29 años o más, disfrute de 120 días de permiso.

Con una antigüedad de 34 años o más, disfrute de 150 días de permiso.

  
C/ Arquitecto Mora, 7-2ª Dcha.  
46010 - VALENCIA

> 5,00% Absentismo nivel individual.

Con una antigüedad de 19 años o más, disfrute de 20 días de permiso.

Con una antigüedad de 24 años o más, disfrute de 25 días de permiso.

Con una antigüedad de 29 años o más, disfrute de 30 días de permiso.

Con una antigüedad de 34 años o más, disfrute de 35 días de permiso.

Se establece como fecha de entrada en vigor de este artículo el día 1 de julio de 2006.

### **Artículo 37. Comisión Paritaria**

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

La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

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

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

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

  
C/ Arquitecto Mora, 7-2.º Dcha.  
46010 VALENCIA

32 





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

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

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

a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

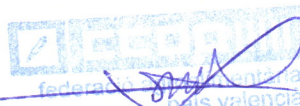
b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.

c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho sólo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.

d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

La comisión paritaria fija su domicilio en Valencia, en su calle de Isabel La Católica, 6-5º-9ª, sede de FEDACOVA, con teléfono 963515100 y correo electrónico [fedacova@fedacova.org](mailto:fedacova@fedacova.org).

  
 CI. Arquitecto Mora 7-2º Dcha.  
 46010 VALENCIA

  
 federación empresarial  
 pais valencia



### Artículo 38. Acoso laboral, Moral o Sexual.

1.- Se entiende por acoso moral, toda conducta, práctica o comportamiento realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional, profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

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

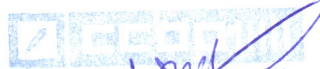
2.- La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados, de carácter o connotación sexual o cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga conocimiento de las mismas, incluidas aquellas de carácter sancionador.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

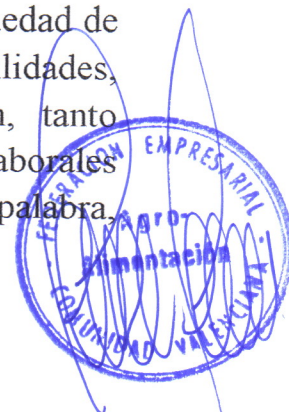
- No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o dignidad personal de ningún trabajador/a.

- No se actuará de forma individual ni colectiva, contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado/a ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc...

- No se manipulará de forma individual ni colectiva, la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado/a para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación, tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada), como implícitamente (no dirigiéndole la palabra,

  
C/. Arquitecto Mora, 7-2.ª Dcha.  
46010 VALENCIA

  
federación agraria  
pais valencia





no haciendo caso de sus opiniones relacionadas con el trabajo o entorno laboral, ignorando su presencia, etc...)

- No se permitirán situaciones de iniquidad, mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

- Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

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

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

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

6.- La comisión de investigación estará compuesta por la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as de forma paritaria, determinándose en el seno del centro de trabajo el número de la comisión. A ella se le sumará la persona que la afectada haya elegido para representarla que actuará como mero representante sin voz ni voto.

CI. Arquitecto Mora, 7-2.ª Dcha.  
46010 - VALENCIA

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

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

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

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

### Disposiciones Adicionales

#### Disposición Adicional Primera. Comisión grupos profesionales.

Las partes firmantes se comprometen a adaptar las categorías profesionales a la legalidad vigente, creando grupos profesionales, para lo cual se crea una Comisión Técnica que se reunirá antes del 28 de febrero de 2016. Dicha Comisión Técnica está compuesta por 2 miembros de cada organización sindical y por 2 miembros de FEDACOVA.

### Disposiciones Finales

#### Disposición Final Primera. Remisión a fuentes legales

Los puntos expresamente pactados en este convenio son preeminentes sobre cualquier disposición laboral y, en defecto del presente convenio se remitirán las partes al Estatuto de los trabajadores.

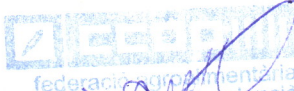
  
C/. Arquitecto Mora, 7-2.º Bcha.  
46010 - VALENCIA



**Disposición Final Segunda.**

Ambas partes acuerdan someterse para la resolución de cuantos conflictos pudieran surgir derivados de la interpretación del presente convenio al Tribunal de Arbitraje Laboral creado por el segundo Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 13.05.1997).

  
C/. Arquitecte Mora 7, 2 º Dcha.  
46090 VALENCIA

  
federación agraria  
País Valencia

