

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2026/01142 *Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector de industrias transformadoras de plásticos de la provincia de Valencia, para los años 2025-2026-2027. Código: 46001305011981.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector de industrias transformadoras de plásticos de la provincia de Valencia, para los años 2025-2026-2027.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 16 de diciembre de 2025, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, modificado por el Decreto 88/2025, de 10 de junio, del Consell,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

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

No obstante, se hacen las siguientes consideraciones al texto del convenio:



- o En el artículo 14, se indica que el convenio vigente lo es hasta el 31 de diciembre de 2014, por lo que deberá adaptarse su redacción al periodo de vigencia del convenio actual.
- o En el artículo 43, se establece que el plus de peligrosidad consistirá en un 10 % del salario base para aquellos puestos de trabajo "así declarados por la autoridad laboral". Al respecto, se indica que no corresponde a la Autoridad Laboral la declaración de la peligrosidad de los puestos de trabajo, por lo que se recomienda adecuar dicha referencia a los mecanismos legalmente previstos, en particular a la evaluación de riesgos laborales.
- o En el artículo 53, se aprecia duplicidad literal de un apartado relativo al reconocimiento del derecho a licencia retribuida para matrimonios y parejas de hecho, que figura reproducido dos veces de forma idéntica en su apartado séptimo.
- o En el artículo 58, se aprecia duplicidad literal del artículo.
- o En el artículo 64.2, se menciona el modelo TC2. Se recomienda actualizar la referencia a la nomenclatura vigente, sustituyéndola por la Relación Nominal de Trabajadores (RNT).
- o En el artículo 79, relativo a la solución extrajudicial de conflictos laborales, se considera conveniente sustituir la referencia al VI Acuerdo por el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, actualmente vigente, tal y como se indica en el artículo 40 del propio convenio.

Por vacante, la persona titular de la jefatura del Servicio Territorial de Trabajo de Valencia, conforme al artículo 49.3 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

València, 29 de enero de 2026.—La jefa del Servicio Territorial de Trabajo de Valencia, María de los Ángeles Pons Aleixandre.



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE PLÁSTICOS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA, PARA LOS AÑOS 2025-2026-2027

Capítulo I

Artículo 1 Partes negociadoras

El presente Convenio ha sido suscrito, de una parte, por la Asociación Valenciana De Empresarios del Plástico (AVEP), en representación de los empresarios, y de otra parte, en representación de los trabajadores, por la Federación de Industria de Comisiones Obreras (CCOOPV) y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA PV) del País Valencià.

Artículo 2 Ámbito funcional y territorial

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas de transformación, regeneración, moldeo, manipulación de materias y productos plásticos y/o afines, a las empresas que se dediquen a la impresión sobre dichas materias y productos y las personas que componen sus plantillas.

El presente convenio regirá en la provincia de Valencia.

Artículo 3 Ámbito personal

El presente convenio colectivo se aplicará con exclusión de cualquier otro, a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo lo dispuesto en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, y a los que vinieran rigiéndose por convenios existentes con anterioridad, excepto que ambas partes se adhieran al presente.

Artículo 4 Vigencia

Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, es decir, el 12/12/2025. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2.027.

Los salarios pactados en este Convenio para el 2025 serán de aplicación con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2.025.

Las Empresas podrán satisfacer resulten de la aplicación del presente Convenio hasta 2 meses tras su publicación.

Los incrementos fijados para cada año de vigencia del Convenio, así como la revisión salarial resultante de la desviación del IPC real de final de año sobre el incremento que ha servido inicialmente de referencia, afectarán a todas las personas trabajadoras y por todo el tiempo de duración de la relación laboral, aun cuando la determinación de los porcentajes a aplicar se efectúe con posterioridad a la extinción de la misma.



Ambas partes, sin necesidad de previa denuncia, se comprometen a iniciar las negociaciones del próximo Convenio a partir del vencimiento del presente convenio.

Una vez concluida la duración pactada del presente convenio, es decir 31 de diciembre de 2027, éste se mantendrá en vigor en todo su articulado hasta la firma del siguiente convenio.

Artículo 5 Vinculación a la totalidad

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 6 Garantías personales

Los incrementos pactados en este convenio no son compensables ni absorbibles con los que ya vinieran percibiéndose.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Esta garantía será de carácter exclusivamente personal.

Este artículo no será de aplicación, excepcionalmente, para lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 7

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc. en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

Artículo 8

La organización de trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que la persona pueda alcanzar, como mínimo, la actividad a que se refiere el número anterior.



3. Fijación, tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta en todo caso la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5. La realización, durante el período de organización de trabajo, de modificaciones de métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando respecto a estas últimas se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

6. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica, al proceso de que se trate.

7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponde a todos y cada una de las personas afectadas, de forma y manera que, sea cual fuere la grupo y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.

A estos efectos al personal se le entregará una copia del boletín o parte de trabajo visado por la empresa, para que pueda comprobar que la cantidad que percibe por incentivos se corresponde con los realmente obtenidos durante el período de que se trate.

8. La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones, teniendo en cuenta que sólo se podrán utilizar como sistemas científicos de medición del trabajo los reconocidos por la OIT u otros homologados por la autoridad laboral, y sin que en ningún caso la adopción de uno u otro sistema pueda dar lugar a diferenciación alguna para la determinación de la actividad y rendimiento óptimos:

a) Actividad normal: Es aquella que desarrolla una persona consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin estímulo de una remuneración con incentivo. Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición corresponde a los índices 60 ó 100.

b) Actividad óptima: Es la máxima que puede desarrollar una persona media, sin perjuicio de su vida profesional, trabajando en jornada normal de trabajo. Corresponde a los anteriores sistemas de medición a los índices 80 y 140.

c) Rendimiento normal: Se considerará como rendimiento normal el que corresponda al índice de actividad normal.

d) Rendimiento óptimo: Es el correspondiente a la actividad óptima del sistema empleado para la valoración de la actividad.

e) Cómputo de rendimientos: El cómputo de los rendimientos se hará semanal, mensualmente, o en aquellos otros períodos que la empresa establezca por estimados más ajustados a las necesidades de la organización del trabajo que se trate.



f) Retribución de los incentivos: A partir de la determinación del rendimiento normal la línea de incentivos será proporcional a los rendimientos obtenidos, bien por unidades, bien por tramos, respetándose en todo caso los valores siguientes:

1) Rendimiento normal: a rendimiento y jornada normal corresponde el salario y complementos legalmente establecidos.

2) Rendimiento óptimo: a rendimiento óptimo corresponderá el 133% del salario base y complementos correspondientes al rendimiento y jornada normal.

Artículo 9

Cuando las necesidades de la explotación lo aconsejen, podrá ser establecido en las empresas a que afecte este convenio el trabajo por tareas, destajos y otros sistemas de incentivos.

En aquellas empresas en que se establezca el trabajo por tareas, destajos u otros incentivos no medidos por los sistemas oficialmente reconocidos, se considerará rendimiento normal el que sin haber mediado variación sustancial en las condiciones de trabajo viniese obteniéndose durante como mínimo cuatro meses anteriores, no computándose a estos efectos los períodos en que por circunstancias de mercado u otras la actividad productiva de las empresas no se desarrolló en condiciones normales.

El rendimiento óptimo se establece en el 133% de esta base, respetándose en cualquier caso las condiciones más beneficiosas.

Si cualquiera de las personas trabajadoras remuneradas a destajo o prima no diera el rendimiento debido, por causas imputables exclusivamente a la voluntad de la empresa, a pesar de aplicar técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrá derecho al incentivo medio obtenido por la persona en los tres meses anteriores.

Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar al personal únicamente el tiempo que dure la disminución.

Cuando por motivos bien probados no imputables a descuido o negligencia de la empresa, pero independiente de la voluntad del trabajador o la trabajadora (falta de corriente, avería de las máquinas, espera de fuerza o materiales, etc.) sea preciso suspender el trabajo, se pagará a los trabajadores o a las trabajadoras la percepción correspondiente al rendimiento normal.

En estos supuestos, para acreditar estos derechos será necesario haber permanecido en el lugar de trabajo.

Si por motivos de la implantación de un sistema de rendimientos e incentivos en una o varias secciones que componen la fabricación, alguna otra hubiere de realizar una cantidad de trabajo superior a la actividad normal, las personas afectadas deberán percibir un incremento equivalente a la media de los incentivos obtenidos en la sección o secciones con sistema medido o destajo.



Artículo 10

Para la implantación o modificación de un sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1. La dirección de la empresa deberá notificar, por escrito, a la representación de las personas trabajadoras, con un mínimo de quince días de antelación a la fecha de inicio del periodo de experimentación del nuevo sistema que pretende implantar. La representación de las personas trabajadoras podrá recabar a sus expensas el asesoramiento de los técnicos que estime convenientes, a quienes la dirección de la empresa vendrá obligada a facilitar toda la información y comprobación de datos necesarios para poder asesorar al comité de empresa o delegados/as de personal en la elaboración del preceptivo informe, siendo aplicable a su intervención lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras sobre deber de sigilo profesional.

2. Limitar hasta el máximo de doce semanas la experimentación de las nuevas tarifas, o de los nuevos sistemas de organización.

A estos efectos el personal conservará durante el período a que se refiere el párrafo anterior, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempos, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas trabajadas anteriores a la iniciación de la prueba.

Si durante dicho período el personal afectado obtuviera rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

3. Recabar, finalizado el período de experimentación, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la representación de las personas trabajadoras de la empresa. El citado informe deberá emitirse en el plazo inderogable de siete días hábiles y dará fin al periodo de consultas.

4. En el plazo de siete días hábiles, después de recibir el escrito razonado de la representación de las personas trabajadoras, la empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control de trabajo e incentivos

5. La dirección expondrá en los lugares de trabajo una descripción del trabajo a realizar y las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, de la producción normal y óptima establecida, así como de las tarifas aprobadas.

6. En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la representación de las personas trabajadoras y la dirección de la empresa, en relación con la implantación o modificación del sistema de organización del trabajo, cualquiera de las partes podrá acudir a los procedimientos previstos en el



Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos vigente en cada momento en la Comunidad Valenciana.

7. No habiéndose producido acuerdo ni solicitado mediación o arbitraje externo sobre el mismo la implantación del nuevo sistema de rendimientos de trabajo será facultad y decisión de la dirección de la empresa, con independencia de las acciones judiciales que correspondieran a los afectados y afectadas, si interpretaran éstos que las modificaciones habidas lesionan sus derechos contractuales.

En tanto en cuanto no se alcance acuerdo en procedimiento de mediación o se dicte laudo arbitral o en su caso resolución judicial firme, la empresa podrá aplicar o no el nuevo sistema de rendimientos ordenado por la dirección, todo ello de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras.

Artículo 11

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará por algunos de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos, medios o procedimientos de trabajo.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición. Se entenderá que existe tal error cuando las cantidades de trabajo obtenidas a actividad óptima excedan en más de un 40% de las que correspondan a actividad normal.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de personas o maquinaria productiva.

La revisión de los tiempos no deberá significar en ningún caso disminución de los incentivos ya obtenidos por la persona para una determinada cantidad de trabajo.

Artículo 12 Modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo

En los supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez agotado el periodo de consultas previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, y de no haberse alcanzado acuerdo en el mismo, las partes podrán someterse a los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en este convenio colectivo.

El empresario notificará a la persona o personas afectadas y a sus representantes legales su decisión sobre la modificación, con una antelación de 15 días a la fecha de su efectividad.

Salvo los casos de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador sus consecuencias en los que simplemente dicho acuerdo deberá ser notificado a la representación legal de las personas trabajadoras, la decisión que compete al empresario deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes de las personas trabajadoras de duración no superior a 15 días, que deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas afectadas.



Tras la finalización del período de consultas, durante el cual las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo, y tanto si se ha alcanzado como si no, el empresario notificará a la persona o personas afectadas y a sus representantes legales su decisión sobre la modificación. La persona o personas afectadas podrán recurrir a cualquiera de las formas de mediación previstas en el presente convenio en cuyo caso será preceptivo para la empresa seguir dicho procedimiento como forma de solucionar las divergencias previas a la impugnación jurisdiccional.

Capítulo III

Plantillas y clasificación profesional

Artículo 13 Plantillas

Las empresas confeccionarán en el último trimestre de cada año las plantillas de su personal previstas para el año siguiente, agrupando a su personal por áreas funcionales y grupos profesionales, con indicación de las actividades a que van destinadas, su carácter regular o irregular, así como las modalidades contractuales aplicables a cada actividad y situación.

La fijación anual de previsiones y objetivos se realizará tras un examen con la representación de las personas trabajadoras de la evolución de plantillas y producciones del año anterior y la definición de objetivos y previsiones al respecto para el siguiente y en relación con la situación del mercado, inversiones a realizar, innovaciones tecnológicas, planes de formación y promoción, posible rejuvenecimiento de las plantillas, etc. De este examen conjunto se levantará acta en la que se dejará constancia de los temas tratados, pudiendo cualquiera de las partes acudir a los procedimientos de mediación y arbitraje, sin que ello paralice la facultad de la empresa para desarrollar su política de gestión de personal ni la de los representantes de las personas trabajadoras de su gestión sindical.

En el primer trimestre de cada año las empresas facilitarán a los representantes de las personas trabajadoras un listado de toda su plantilla en el que deberá especificarse para cada persona que compone la plantilla: nombre y apellidos, fecha de ingreso, puesto o puestos de trabajo, no entendiéndose por tal solo la máquina en que está trabajando, y grupo, tipo de contrato, así como cualquier otro dato que resulte útil para el estudio de las plantillas.

Las empresas examinarán trimestralmente con los representantes de las personas trabajadoras la evolución de los objetivos y previsiones anuales así establecidos y las causas de eventuales variaciones, en relación con plantillas y producciones, tanto con el último trimestre transcurrido como con el trimestre siguiente.

Artículo 14 Clasificación funcional

El personal afectado por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el Anexo I del Convenio, serán clasificados en grupos profesionales.

La clasificación del personal es enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertos todos los Grupos. Son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada grupo, ya que la



persona estará obligada a ejecutar cuantos trabajos y operaciones se le ordenen dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se entiende incluida la limpieza de las máquinas, útiles y del puesto de trabajo.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad y promoción y justa retribución que corresponda a cada persona. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

La clasificación contenida en el presente convenio se realizará por análisis, interpretación, analogía, comparación de los factores establecidos y por las actividades básicas más representativas desarrolladas.

La nueva estructura de encuadramiento profesional del presente Convenio Colectivo, basada en grupos profesionales, constará de 11 grupos profesionales de los cuales se asimilan a todos los grupos del convenio vigente hasta 31 de diciembre de 2014.

El procedimiento para instar la clasificación profesional será el establecido en el artículo 78 y en los anexos I y V del convenio.

Para aquellas empresas que tengan representantes de las personas trabajadoras preceptivamente instarán una solicitud a la Dirección de la empresa para tratar dicha clasificación, entre éstos y la empresa, en el seno de la misma.

Capítulo IV

Política de empleo, ascensos, movilidad y ceses

Artículo 15 Ingresos

El ingreso del personal se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para las personas mayores de 45 años, personas con diversidad funcional, etc.

Tendrán derecho preferente para la cobertura de vacantes de carácter indefinido en igualdad de méritos:

- Las personas relevistas en puestos del mismo grupo, siempre que el puesto que ocupan pueda ser cubierto por otro contrato de relevo. En este caso, y de haber varios o varias relevistas, la prioridad será por orden de antigüedad como relevista.
- Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato de formación o prácticas, incluidos los realizados a través de una Empresa de Empleo Temporal.

La Empresa comunicará a la representación de las personas trabajadoras el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que deben reunir los y las aspirantes, las pruebas de



selección a realizar y la documentación a aportar por los y las aspirantes. Todo ello, así como la valoración de sus méritos se determinará siguiendo criterios objetivos, no discriminatorios y directamente relacionados con las características del puesto de trabajo que se piensa cubrir, teniendo en cuenta la preferencia del género menos representado en igualdad condiciones, dentro del grupo profesional donde se encuentre el puesto de trabajo que se pretenda cubrir. La empresa informará a la representación de las personas trabajadoras del contenido y resultado de dicho proceso de selección.

Si se exigiese el sometimiento de los candidatos y las candidatas al ingreso a algún tipo de pruebas, el contenido de las mismas se determinará conjuntamente por la empresa y la representación de las personas trabajadoras, quien elegirá un representante de las personas trabajadoras que presencie las pruebas.

La representación de las personas trabajadoras, podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Artículo 15 bis Copia básica del contrato de trabajo

De cada contrato y sus prórrogas las empresas facilitarán obligatoriamente copia a la persona que se contrata y a la representación de las personas trabajadoras, en los términos expuestos en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras, añadiendo a petición de dichos representantes la indicación del puesto de trabajo para el cual se le contrata.

Artículo 16 Contrato fijo discontinuo

16.1. Concepto y forma del contrato.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal

El contrato fijo-discontinuo será concertado a tiempo completo.

Dicho contrato se formalizará por escrito en el modelo que se establezca según lo regulado en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Las terminaciones del contrato se producirán mediante notificación de la empresa a la persona trabajadora afectada de forma escrita o por cualquier otro medio que permita dejar constancia, de la fecha de finalización.



16.2. Orden y forma del llamamiento.

En las empresas se establecerán inicialmente listas por secciones y grupos profesionales de las personas contratadas afectos a esta modalidad de contratación, a los efectos de determinar el orden de llamamiento de las mismas para cada sección y grupo profesional. El orden que cada persona ocupe en dicha lista estará en función de la antigüedad de la persona en la empresa, salvo que mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras se establezca otro sistema.

Dicho llamamiento se formalizará por escrito o por cualquier otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación, con una antelación mínima de cinco días.

En el caso de que esta persona no acuda al llamamiento sin justa causa, se producirá la baja voluntaria automática en las listas, extinguiéndose el contrato a todos los efectos.

Se considerará causa justa, entre otras, el retraso a su incorporación de 15 días naturales cuando la persona trabajadora esté trabajando para otra empresa en el momento del llamamiento, para lo cual la persona trabajadora tendrá que ponerlo en conocimiento de la empresa en el plazo de tres días naturales y deberá aportar certificado de la empresa empleadora, vida laboral o documento legalmente acreditativo de la circunstancia en el plazo de preaviso otorgado por la empresa para el llamamiento, es decir, en cinco días desde la comunicación del llamamiento. De no realizarlo en el plazo establecido, se producirá baja automática en las listas, extinguiéndose el contrato a todos los efectos.

Mientras haya personas en espera de ser llamadas por la empresa, ésta no podrá realizar contrataciones para dichos puestos.

16.3. Preferencias para ocupar vacantes indefinidas a tiempo completo.

Las personas contratadas como fijas discontinuas tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes de puestos de trabajo fijos a tiempo completo, que se produzcan en la empresa correspondiente a su clasificación profesional y grupo profesional. En el supuesto de haber más de una persona idónea para ocupar dicha vacante le corresponderá el derecho al que ocupe el primer lugar en la lista.

16.4. Preferencias para ocupar otras vacantes.

Las personas contratadas como fijas discontinuas tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes de puestos de trabajo para la sustitución de bajas de larga duración, suspensiones de contrato por cuidado del menor y lactancia, suspensión del contrato, etc; sin que ello suponga o pueda suponer la modificación de su condición de trabajador fijo-discontinuo, y siempre que la normativa en vigor lo permita.

Artículo 17 Contratos formativos o de duración determinada

17.1. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios



a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se establece un periodo de prueba de un mes.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. del Estatuto de los Trabajadores.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será del sesenta por ciento el primer semestre ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.



17.2. El contrato formativo para la formación en alternancia.

a) Tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

b) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

c) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

d) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

e) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

f) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.



h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución será del sesenta por ciento el primer año y del setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

17.3. Contratos de duración determinada.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

a) De duración determinada por circunstancias de la producción



Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a 12 meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

b) Contratos de duración determinada para la sustitución.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el presente convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

c) Las empresas no podrán hacer uso de los contratos de duración determinada para cubrir las vacantes que se produzcan en el mismo puesto de trabajo por despido improcedente o finalización de contrato de duración superior a un año o que por medio de sucesivos contratos alcance dicha duración.

17.4. Clausulas supletorias.

Para lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o normativa de aplicación vigente.

Artículo 17 bis Contrato a tiempo parcial y contratos de relevo

17.bis 1. Contrato de trabajo 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 inferior al 80%, incluyendo las horas complementarias, o de la jornada a tiempo completo que rija en la empresa.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución, salvo que tal distribución esté acordada a nivel colectivo entre empresa y representantes de las personas trabajadoras.

Las personas contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato que las demás personas componentes de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Tales contratos excepto los que se concierten para tareas de limpieza, tendrán una duración mínima de 12 horas semanales o 48 al mes.

En el caso del personal a tiempo parcial de carácter indefinido que suscriban pactos de horas complementarias en los términos previstos por el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, el número de éstas no podrá ser superior al 40% de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, el número de horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en este artículo.

La persona deberá conocer el día y hora de realización de horas complementarias con al menos 7 días de antelación.

La distribución y forma de realización de las horas complementarias deberá atenerse a lo establecido en el pacto contractual, que habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo.

17.bis.2. Contratos de relevo.

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

Las empresas aceptarán dicha solicitud y las personas que soliciten su acceso a la jubilación parcial lo realizarán con una antelación mínima de doce meses a la fecha efectiva de transformación del contrato y acceso a la pensión.

A las personas que, a la firma del presente convenio, su fecha de acceso fuera durante el año 2026, les será de aplicación la disposición transitoria segunda.

No obstante, mediante mutuo acuerdo entre empresa y la persona jubilada, podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de esta última en una determinada época del año. Por razones organizativas esta acumulación de la jornada por periodos anuales podrá realizarse en la época de mayor productividad o de vacaciones. Cuando dicho acuerdo no modifique el horario habitual que el jubilado o jubilada parcial venía realizando anteriormente a la solicitud de la jubilación no supondrá una modificación sustancial de condiciones de trabajo.



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

Artículo 18 Sucesión de contratos temporales

Las personas que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo, entendiéndose mismo puesto de trabajo no de forma física, sino haciendo las mismas o similares tareas, es decir la misma actividad productiva dentro de la misma empresa o grupo de empresas siempre que se aplique este convenio colectivo, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de empleo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de fijas.

En el supuesto de que la encadenación de contratos con la misma o análoga causa y/o para realizar la misma actividad productiva lo sea por circunstancias de la producción, los referidos plazos no podrán exceder de 12 meses en un período de 18.

Atendiendo a las peculiaridades propias del sector, con la finalidad de prevenir la utilización abusiva de contratos eventuales por circunstancias de la producción determinada con distintas personas para desempeñar el mismo puesto de trabajo, se considerarán puestos fijos a tiempo completo y en consecuencia sólo podrán ser cubiertos con contratos de duración indefinida los puestos de trabajo que hayan estado como mínimo cubiertos durante 18 meses en un periodo de 24, tanto si es de forma continua como discontinua, a jornada completa por cualquier tipo de contrato eventuales por circunstancias de la producción, incluidos los de puesta a disposición suscritos con una empresa de empleo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos de formación y prácticas, de relevo o sustitución.

Artículo 19 Indemnización por cese de contratos temporales

Las personas contratadas mediante cualquiera de las modalidades de duración determinada, excepción hecha de los contratos de interinidad, percibirán una indemnización por fin de contrato en la cuantía de 14 días de salario fijo a actividad normal, incluida prorrata de pagas extras y excluidos los pluses de puesto de trabajo, nocturnidad y sistemas de turnos por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores.

Artículo 20 Contratos de puesta a disposición y subcontratación de actividades

20.1. Contratos de puesta a disposición.

Se procurará reducir el recurso al empleo de personal perteneciente a empresas de trabajo temporal.

La realización de actividades y trabajos especialmente peligrosos para la seguridad o salud de los trabajadores y de las trabajadoras, determinados reglamentariamente y concretados en la empresa, no podrá ser cubierta por contratos de puesta a disposición con una empresa de empleo temporal.



En tales casos podrán utilizarse contratos de duración determinada o subcontrataciones de empresas especializadas, garantizándose en todo caso la formación previa necesaria.

Dicha modalidad de contratación será utilizable para casos excepcionales y cuya duración no exceda de 3 meses en el período de un año, y sólo podrá concatenarse hasta un máximo de 12 meses en el período de dieciocho meses con contratos eventuales por necesidades de la producción efectuados con personal propio de la empresa usuaria para cubrir el mismo puesto de trabajo (por ejemplo: si la empresa usuaria ya ha realizado contratos eventuales durante nueve meses con personal propio, sólo podrá recurrir a los contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal durante los tres meses restantes, o viceversa si el contrato inicial es el de puesta a disposición con la duración máxima de 3 meses, la duración máxima de los contratos eventuales con personal propio de la empresa usuaria será de 9 meses). Por otra parte, siempre que la duración del contrato de puesta a disposición de alguna persona exceda de un mes, la dirección de la empresa usuaria comunicará a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras las razones por las que no se realiza una contratación directa por la propia empresa. En cualquier caso, el número de personas trabajadoras pertenecientes a ETT, nunca será superior al 20% del personal de la plantilla.

En todo caso, a las citadas personas les serán de aplicación todas las condiciones establecidas en el presente convenio, y las que rijan en la empresa usuaria, teniendo garantizadas las retribuciones que en la empresa usuaria se abonen al personal propio que realicen la misma o equivalente función, siendo incluso computables a los efectos de determinar el número de representantes de las personas trabajadoras a elegir en el seno de la empresa, como si de trabajadores y trabajadoras temporales propios de la misma se tratara.

20.2. Subcontratación de actividades

En el supuesto de subcontratación de actividades industriales correspondientes al mismo subsector de la empresa principal, se estará a lo que se señala a continuación, así como a la legislación general aplicable a tal supuesto.

Cuando la actividad subcontratada se desarrolla en el propio centro de trabajo, la empresa asume una responsabilidad solidaria con la empresa subcontratista en relación con el cumplimiento en ésta de las condiciones laborales (salarios, condiciones de trabajo y de salud y seguridad, etc.) fijadas en este convenio.

Previamente a tal contratación, se realizará una evaluación de los riesgos de las funciones correspondientes a las empresas auxiliares, del que se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal.

En este supuesto, la empresa asume además la expresa responsabilidad de coordinar las actividades de prevención de riesgos establecidas en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, examinando además con los representantes de las personas trabajadoras el desarrollo de esta obligación.

De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 42 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras, cuando la empresa concluya un contrato de prestación de obras o



servicios con una empresa contratista o subcontratista, informará a los representantes de las personas trabajadoras sobre los siguientes extremos:

- a)** Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b)** Objeto y duración de la contrata
- c)** Lugar de ejecución de la contrata.
- d)** En su caso, número de personas que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e)** Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas, principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de las personas trabajadoras tanto de la empresa principal, como de la empresa contratista o subcontratista.

Artículo 21 Periodo de prueba

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de los siguientes:

- Seis meses para los grupos profesionales 8 al 11.
- Tres meses para los grupos profesionales 5 al 7.
- 30 días laborables para los grupos profesionales 1 a 4.

El empresario y el trabajador o trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba la persona contratada tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador o trabajadora durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca de acuerdo entre ambas partes.



Artículo 22 Ascensos

Los grupos que impliquen funciones de dirección o confianza serán de libre designación por parte de la empresa.

Para la provisión de vacantes que se produzcan en los restantes puestos de trabajo exceptuando lo previsto en el artículo 25 se establecerá un procedimiento de ascenso por concurso de méritos en base a un sistema objetivo de cómputo de los mismos, tomando como referencia y según las características del puesto y las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, haber realizado con anterioridad trabajos de igual o superior grupo que la que se vaya a cubrir, conocimiento del puesto de trabajo a cubrir, haber participado en cursos de formación continua y antigüedad en la empresa.

En caso necesario y con la debida justificación a los representantes de las personas trabajadoras, podrá exigir también la empresa la superación de una prueba de aptitud que será elaborada, y juzgada por un tribunal compuesto de tres personas, designadas una por la empresa, otra por el comité o delegados o delegadas de personal y la tercera, por la empresa de entre el personal del mismo grupo que se vaya a cubrir o en su defecto del grupo inmediatamente superior.

Las controversias que surjan entre las partes en torno al procedimiento de ascenso serán resueltas sometiéndose las partes al procedimiento de mediación o en su caso arbitraje en el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

En cualquier caso, deberá tenerse en cuenta a la hora de decidir sobre los ascensos anteriormente citados, que en igualdad de condiciones, entre los y las aspirantes, se optará por el género menos representado en el grupo profesional en el que se encuadre dicha vacante.

Artículo 23 Formación continua del sector de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas

A) Formación continua: objetivos y contenido

1. Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en el REAL DECRETO 694/2017, de 3 de julio, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el fin de la promoción profesional y la capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para técnicos.

2. Las empresas tomarán las medidas necesarias para procurar hacer uso del crédito para formación continua del que anualmente dispongan en base a lo dispuesto en el RD. 694/2017 de 3 de julio, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en aras a obtener un adecuado desarrollo profesional del trabajador y de la trabajadora para mejorar la competitividad de las empresas.

3. Las acciones formativas programadas por las empresas guardarán estrecha relación con el Catálogo Nacional de Calificaciones Profesionales y su correspondiente catálogo modular, así como en los planes de formación sectorial. En todo caso, la superación por parte de cualquier persona de



la empresa de dichas acciones formativas, se tendrán en cuenta como méritos para los ascensos y provisión de vacantes que se produzcan en la plantilla.

4. La empresa posibilitará cuando las necesidades productivas y la organización del trabajo lo permita, la realización de las acciones formativas que sin coste para ella, oferten los firmantes del Convenio en el marco de los Contratos Programa suscritos con el SPEE o LABORA, en desarrollo del programa formativo y que podrán acordarse periódicamente para el sector.

5. Las empresas asumirán a su cargo el 50% del importe del tiempo que su personal dedique a dicha Formación Continua, así como de los gastos de transporte y de las dietas, en su caso. El importe mínimo de transporte y de las dietas será el que figura en los artículos 43 y 44 respectivamente.

6. Las acciones de formación que se desarrollen en las empresas, deben ser sometidas a información de la representación legal de las personas trabajadoras en los términos y según el procedimiento establecido en el artículo 13 del RD. 694/2017 de 3 de julio, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. De conformidad con el citado artículo la empresa deberá aportar como mínimo, la siguiente información:

- Denominación, objetivos y descripción de las acciones programadas.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos.
- Criterios de selección de los y las participantes.
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

Todo plan de formación continua subvencionado por la empresa demanda deberá cumplir las condiciones de fomentar la mejora de la calidad y/o la productividad, y/o incrementar la polivalencia, posibilitar la promoción interna y/o contribuir a mejorar la empleabilidad.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá emitir un informe sobre las acciones formativas a desarrollar por la empresa en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación descrita en el apartado anterior, transcurrido el cual sin que se haya remitido el citado informe se entenderá cumplido este trámite.

Si a results del trámite previsto en el apartado anterior surgieran discrepancias entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras respecto al contenido de la formación se dilucidarán las mismas en un plazo de 15 días a computar desde la recepción por la empresa del informe de la representación legal de las personas trabajadoras, debiendo dejarse constancia escrita del resultado del trámite previsto en este apartado.



Si cualquiera de las partes entendiera que el Plan de formación incumple con los objetivos generales señalados para la formación en este convenio y en su normativa reguladora podrá instar la mediación de la Comisión Paritaria de este convenio.

La ejecución de las acciones formativas y su correspondiente bonificación sólo podrán iniciarse una vez finalizados los plazos previstos en los apartados anteriores de este artículo.

En caso de que se mantuviera el desacuerdo a que se refiere el apartado anterior entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa respecto a las acciones formativas, el examen de las discrepancias al objeto de mediar sobre las mismas corresponde a la Comisión Paritaria competente.

B) Formación de personas con contrato de duración determinada

En aplicación de lo establecido en el artículo 15.7 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras, en cada empresa que emplee a personas con contratos de duración determinada, se concretará la participación de éstas en los planes de formación profesional de la empresa. Para dar sentido a esta formación, en la elaboración de sus contenidos se tendrán en cuenta las previsiones de actividad y plantilla, así como la composición de ésta en las diversas modalidades contractuales.

Artículo 24 Movilidad funcional

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales si las necesidades del trabajo lo requiriesen. Tal movilidad, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del personal no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. También podrá realizarse fuera de los grupos profesionales, siempre y cuando existan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Se entiende por grupos profesionales los que agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 25 Trabajos de superior grupo

1. La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a las personas que componen su plantilla a realizar trabajos de grupo superior, reintegrándose a su antiguo puesto, cuando cese la causa técnica u organizativa que motivó el cambio.

2. Este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses durante un año o a ocho meses alternos durante dos años, salvo los casos de sustitución por incapacidad temporal (sea por enfermedad común o profesional o accidente de trabajo) licencias, suspensión con reserva del puesto de trabajo, excedencias y excedencia especial, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

3. Cuando una persona realice trabajos de grupo superior por periodos superiores a los indicados en el apartado anterior consolidará el grupo superior. En el caso de que concurran simultáneamente



diferentes personas para los mismos puestos de superior grupo, la cobertura de vacantes se producirá de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 del convenio colectivo.

4. La retribución de este personal en tanto en cuanto desempeña trabajos de grupo superior será la correspondiente a la misma.

Artículo 26 Trabajos de inferior grupo

1. Por necesidad justificada de la empresa, se podrá destinar a una persona a trabajos de grupo profesional inferior a la que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su grupo.

2. Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará al comité de empresa, o, en su defecto, a los delegados o delegadas de personal, esta situación no podrá prolongarse por período superior a un mes, con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo, evitarán las empresas reiterar la asignación de estos trabajos de inferior grupo a una misma persona.

3. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajo de grupo inferior tuviera su origen en petición de la persona, se asignará a ésta la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Artículo 27

1. En los casos de personas adscritas con carácter forzoso a un grupo distinto del suyo por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo.

2. Para los cambios de puesto dentro del mismo grupo profesional, que suponga alguna mejora o beneficio para la persona trasladada, tendrán preferencia las de mayor antigüedad en el grupo de que se trate.

3. Las personas remuneradas a destajo, con primas o en destajos que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritas a otros trabajos de distinto régimen salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaran, no pudiendo las empresas contratar nuevo personal para trabajar a destajo y con prima en las labores en que anteriormente se ocuparon dichas personas sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

4. A las personas objeto de tal movilidad que con motivo de la misma deban realizar tareas distintas a las suyas habituales, y también remuneradas a destajo o incentivo en general, se les garantizará durante tres meses la media de los incentivos que viniesen obteniendo en su anterior puesto de trabajo, calculada dicha media sobre los últimos tres meses trabajados y con el valor del incentivo del año en curso siempre que apliquen técnica, actividad y diligencia necesarias.



Artículo 28 Protección de determinadas personas especialmente sensible a determinados riesgos

La empresa garantizará de manera específica la protección de las personas que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de personas con diversidad funcional, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Artículo 29 Personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual

1. Las empresas acoplarán al personal que tengan reconocida la situación de persona con diversidad funcional o al personal con declaración de incapacidad permanente para la profesión habitual, que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, a trabajos adecuados a sus condiciones que existan en la empresa, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

2. Existiendo personal en estas condiciones en la empresa, las plazas vacantes del grupo profesional de subalterno serán ofrecidas al personal al que se hace referencia en este artículo.

Artículo 30 Traslados

Los traslados de personal podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado o interesada.
- b) Por acuerdo entre Empresa y la persona.
- c) Por necesidades del servicio.
- d) Por permutas.
- e) Por aplicación de los derechos reconocidos a la mujer víctima de violencia de género.

Artículo 31

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado o interesada, previa aceptación de la empresa carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora, se estará a las condiciones establecidas por escrito entre ambas partes.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y no se llegue al acuerdo a que se refiere el apartado anterior, previa información a los representantes de las personas trabajadoras, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, siempre y cuando garantice al trasladado o trasladada todos los derechos que tuviera adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro puedan establecerse.

En estos supuestos de traslado forzoso, la persona percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: los de locomoción del interesado o interesada y familiares que con él convivan o



de él o ella dependan económicamente; los del transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico equivalente a sesenta días del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado.

Igualmente, las empresas vendrán obligadas a facilitar a la persona trasladada vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hubiere venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuera posible, abonarán al trasladado la diferencia de renta.

4. Las personas con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, grupo, grupo y subgrupo podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

5. La mujer víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que 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.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la persona 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 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona.

Terminado este periodo, la persona podrá 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.

Artículo 32 Traslado de centro de trabajo

1. En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en las disposiciones que en cada momento regulen esta materia, y en todo caso vendrá obligada a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

En dicho aviso, la empresa ha de detallar los siguientes extremos:

- a)** Lugar donde proyecta trasladar la fábrica.
- b)** Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de su alquiler o propiedad.

La representación de las personas trabajadoras tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.

Para las personas trasladadas se estará a las compensaciones establecidas en el artículo anterior para el traslado por necesidades del servicio.



2. En el caso de que la empresa no hiciera el traslado anunciado, si alguna persona hubiera realizado gastos justificados con tal fin, será indemnizado en los perjuicios ocasionados, correspondiendo conocer de los conflictos individuales que por tal causa pudieran producirse a la jurisdicción de trabajo.

3. En caso de traslado del centro de trabajo a otra localidad que no implique cambio de domicilio de las personas que componen su plantilla, se les compensará de acuerdo con las condiciones que al respecto se pacten entre los representantes de los trabajadores y las trabajadoras y la dirección de la empresa, que tendrán en todo caso en cuenta:

- a) El exceso de tiempo que se deba emplear para acudir a la nueva ubicación del centro de trabajo.
- b) Caso de que la empresa no disponga de un vehículo para el traslado de los trabajadores y de las trabajadoras, el exceso de costes que le suponga al trabajador o trabajadora desplazarse al nuevo domicilio de la misma.

Artículo 33 Ceses

Las personas que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Para los grupos del 8 al 11 y los puestos de trabajo de Técnico de organización y ayudante sanitario: dos meses.
- Para los grupos del 4 al 7: 1 mes
- Para los grupos 1 al 3: quince días.

El incumplimiento por parte de la persona de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, en concepto de indemnización el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho de la persona afectada a ser indemnizada con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si la persona no preavisó con la antelación debida.

Artículo 34 Cese del personal interino

Las personas que fueran contratadas para sustituir a otros, cuyo contrato se suspendiese por cualquier causa, cesarán en el momento se extinga la causa que motivo su contratación y se reincorpore el trabajador o trabajadora sustituido/a.

Si continuasen trabajando en la empresa se convertirán automáticamente en fijas de plantilla. Igualmente se convertirán automáticamente en fijas de plantilla si la persona a la que estuviesen



sustituyendo fuese indefinido y no se reincorporase por cualquier motivo al finalizar la situación que dio lugar a su sustitución.

Artículo 35 Cese de personal fijo

Al producirse por cualquier causa el cese de alguna persona fija la empresa, a solicitud de la representación de las personas trabajadoras, informará de su decisión de amortizar el puesto y sus razones para ello, o de las condiciones en que va a cubrir la plaza vacante.

Artículo 35. bis. Jubilación Forzosa

Cuando los trabajadores o trabajadoras cumplan la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa vigente de la Seguridad Social y reúnan todos los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, el empresario podrá forzar dicha jubilación siempre y cuando dicha medida se vincule a una nueva contratación de carácter indefinido o a una transformación de un contrato temporal en uno de carácter indefinido.

Capítulo V

Política salarial

Artículo 36 Estructura salarial

1. Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán distribuidas entre el salario base, los complementos del mismo y las cuantías establecidas como suplidos.

2. Se entiende por salario base el correspondiente a la persona en función del grupo profesional en la que se halle encuadrada por aplicación de este convenio colectivo. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio y los periodos de descanso legalmente establecidos.

3. Son complementos del salario las cantidades que en su caso deban adicionarse al salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual de la persona y su adscripción a un grupo profesional. Los complementos salariales se ajustarán a una de los siguientes grupos:

a) Personales: en la medida en que deriven de las condiciones personales de la persona. Tiene tal condición el complemento de antigüedad establecido en el artículo 42 de este convenio.

b) De puesto de trabajo: integrados por las cantidades que deba percibir la persona por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.



Se considerarán complementos de puesto de trabajo en este convenio colectivo los regulados en los artículos 43 de toxicidad, peligrosidad, penosidad y/o ruido, nocturnidad y el plus de cuarto o quinto turno.

c) Por calidad o cantidad de trabajo: consisten en las cantidades que percibe la persona por una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo en forma de primas, incentivos, etc.

4. Tendrán el carácter de extrasalariales los pluses distancia o por incremento de la tarifa de los transportes urbanos establecidos en el artículo 44 del convenio, así como las cantidades que remuneren las dietas y los gastos de locomoción.

Artículo 37 Incrementos salariales

1. Para este primer año de convenio (2025) se pacta un incremento del 3% sobre las tablas salariales correspondientes definitivas del año 2024 y demás conceptos retributivos de cada persona, excepto la antigüedad.

2. Para el año 2026, los conceptos referenciados en el párrafo anterior, una vez revisados en su caso (en virtud de lo establecido en el artículo 39 del presente convenio), se incrementarán en un 2%.

3. Para el año 2027, los conceptos referenciados en el párrafo anterior, una vez revisados en su caso (en virtud de lo establecido en el artículo 39 del presente convenio), se incrementarán en un 2 %.

En cualquier caso, se establece un salario mínimo de convenio, equivalente al del grupo 1, en función de las horas efectivamente trabajadas.

Artículo 38 Determinación del salario hora profesional

El personal contratado temporalmente percibirá su retribución de acuerdo con las horas trabajadas a lo largo de su contrato, practicándose las oportunas regularizaciones a su finalización en función del salario hora profesional que les corresponda y de las horas que tengan en consideración de trabajadas durante el mismo.

A estos efectos se considera salario hora profesional el resultado de dividir el salario total anual incluidos los pluses fijos por el número de horas establecido en este convenio como jornada anual. Del resultado podrá detraerse 30/365 como provisión necesaria para la retribución del periodo de vacaciones.

Independientemente de ello, percibirán los pluses e incentivos devengados y no incluidos en el cálculo del salario hora profesional.

Artículo 39 Revisión salarial

1. La revisión salarial para cada uno de los ejercicios de vigencia del convenio en los que se ha pactado un incremento salarial, operará siempre que el IPC interanual a diciembre de cada uno de los ejercicios pactados, cierre con un valor de variación porcentual diferente al incremento pactado. En este caso, se aplicará la diferencia positiva entre el IPC interanual y el incremento (diferencia = IPC interanual – incremento) pactado a las tablas salariales del ejercicio anterior. Dicha revisión se



aplicará con un límite positivo de un + 1%, surtiendo efectos desde el 1 de enero de cada uno de los ejercicios en los que se aplique la misma.

2. En aplicación de lo anterior, para los ejercicios 2025, 2026, 2027, dicha revisión se aplicará de la siguiente forma:

- Si la variación del IPC interanual para el ejercicio 2025 fuera diferente del 3% de incremento pactado, la diferencia positiva entre éstos, con el límite de un +1%, se aplicará a las tablas salariales del ejercicio 2025, sirviendo su resultado como base de cálculo para la aplicación del incremento salarial pactado para el ejercicio 2026.

- Si la variación del IPC interanual para el ejercicio 2026 fuera diferente del 2% de incremento pactado, la diferencia positiva entre éstos, con el límite de un +1%, se aplicará a las tablas salariales del ejercicio 2026, sirviendo su resultado como base de cálculo para la aplicación del incremento salarial pactado para el ejercicio 2027.

- Si la variación del IPC interanual para el ejercicio 2027 fuera diferente del 2% de incremento pactado, la diferencia positiva entre éstos, con el límite de un +1%, se aplicará sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2027. Si hubiese diferencia a aplicar, su aplicación se hará efectiva en el momento en que se tenga conocimiento de ello. Los efectos de dicha revisión, una vez aplicada, serán desde el 1 de enero del año 2028.

Artículo 40

Las empresas que acrediten los requisitos exigidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras, en relación a la existencia de causas, no les serán de necesaria aplicación las Tablas salariales pactadas en el presente Convenio, ni en general el incremento previsto en el mismo.

En tales casos, la fijación del incremento de salario se adecuará en el ámbito de la empresa, previa negociación entre la Dirección y la representación de las personas trabajadoras, enmarcando tal decisión dentro de un plan de viabilidad, en el que deberá fijarse la actualización posterior de los salarios.

El abono de las diferencias dejadas de percibir se efectuará tan pronto se constate objetivamente que la empresa tiene superávit o beneficios en cantidad suficiente para cubrir dichas diferencias.

Las empresas podrán descolgarse de las tablas salariales en el momento en que se den las circunstancias que justifiquen dicho descuelgue, debiendo comunicarlo a los representantes de las personas trabajadoras, o en su defecto a la Comisión Paritaria del Convenio, acompañando la documentación que acredite las causas.

Desde ese momento se iniciará un período máximo de quince días de consulta y negociación, que se reducirá a 7 en empresas de menos de 50 trabajadores y trabajadoras, entre la dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

Para el trámite del periodo de consultas, en el supuesto de no existir representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, esta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del presente Convenio Colectivo, salvo que las personas trabajadoras decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores o trabajadoras de la propia empresa, elegidos conforme previene el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.



Ambas partes, de mutuo acuerdo, podrán sustituir este plazo trasladando la decisión a la Comisión Paritaria. En este supuesto la resolución de la Comisión Paritaria será de obligado cumplimiento.

En caso de desacuerdo a la finalización del periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Si la Comisión Paritaria del Convenio no alcanzara un acuerdo con el voto favorable de la mayoría de sus miembros, las partes y para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas, podrán someter las mismas a la mediación o al arbitraje vinculante. Será la propia Comisión Paritaria la que, en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, remitirá las actuaciones y documentación correspondiente al Tribunal de Arbitraje Laboral –T.A.L.– procedimiento según el VII Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 9558 21/03/2023).

Si se optó por el arbitraje vinculante, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

Para el seguimiento del acuerdo se reunirá las partes firmantes con la periodicidad que éstos acuerden.

Artículo 41 Gratificaciones extraordinarias

Las personas que conforman las plantillas percibirán dos gratificaciones extraordinarias de treinta días de salario base y antigüedad. Dichas gratificaciones se abonarán a lo largo de los meses de julio y diciembre de cada año.

Igualmente percibirá el personal una gratificación por importe de quince días de salario base y antigüedad, en concepto de participación en beneficios. Dicha gratificación habrá de ser abonada en el año natural siguiente al ejercicio económico de que se trate y a lo largo del mes de marzo, excepto en aquellas empresas en las que se esté abonando prorrateada a lo largo del año.

Las anteriores gratificaciones se devengarán completas al cumplir un año de servicio, por lo que a la persona que no lo complete por ingreso o cese en la empresa en el transcurso del mismo, se le prorrateará su importe a razón al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 42 Antigüedad

Se establece un complemento personal de antigüedad por el tiempo de servicios continuados prestado a la misma empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

La cuantía de este complemento de antigüedad será la que se especifica en el anexo II (Tablas antigüedades) de este convenio, y se devenga a partir de la fecha de ingreso en la empresa y se percibe a partir del día siguiente a su cumplimiento.

Artículo 43 Complementos de puesto de trabajo

1. Plus de toxicidad. En las secciones más directamente afectadas en las empresas por emanación de polvo o toxicidad el personal que realice en ellas su jornada laboral, percibirá por tal concepto un complemento del 10% sobre el salario base.



2. Plus de peligrosidad. El plus de peligrosidad, para aquellos puestos de trabajo así declarados por la autoridad laboral consistirá en un 10% del salario base.

3. Plus de penosidad y/o ruido. Cuando por resolución firme se declara la penosidad de determinados puestos de trabajo, y mientras subsistan las causas que hayan dado lugar a ello, para las personas adscritas a los mismos la comisión paritaria del convenio fijará el complemento de salario base que les corresponde percibir por dicha circunstancia.

4. Plus de nocturnidad. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada en un 34 % sobre el Salario Base.

5. Plus de Cuarto o Quinto Turno. Las personas afectadas por el sistema de organización horaria previsto en el artículo 49 del presente convenio percibirán un «Plus de Cuarto o Quinto turno», cuya cuantía se establece en el 24% del Salario Base asignado en Tablas para cada grupo en cómputo anual, según la siguiente fórmula: Salario Base diario multiplicado por 440, el resultado dividido por 365 e incrementado en el 24%.

Dicho plus se percibirá también cuando el sistema incluya el trabajo en sábados y domingos, completándose la jornada en otros días de la semana un recargo del 25% en las horas que en sábado o domingo excedan de las ocho diarias.

Estas condiciones absorberán las cantidades que actualmente se estén pagando por este concepto en las empresas que tengan ya establecido este cuarto o quinto turno, no siendo de aplicación en consecuencia en aquellas empresas que tuvieran regulada la contraprestación del trabajo a cuatro o cinco turnos de otra forma, salvo que consideradas globalmente fueran más favorables.

La percepción de este plus es independiente del que le pueda corresponder a la persona en concepto de nocturnidad, cuando preste sus servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Artículo 44 Otros conceptos Salariales y Extrasalariales

1. Pluses de distancia y compensación de incrementos de tarifas de transportes urbanos. Ambos pluses quedan comprendidos en las mejoras pactadas, por lo que no procede liquidación específica y abono de tales conceptos.

No obstante, en el caso de que la empresa no tenga establecido un medio de transporte propio para sus plantillas y ésta se encuentre ubicada a más de tres kilómetros de un centro urbano o de un medio colectivo de transporte de posible utilización por el personal, se abonará un plus de transporte consistente en 0'33 para 2025 de distancia entre la empresa y el centro urbano más próximo y por cada día de trabajo, salvo en el caso de acuerdos preexistentes que sean superiores a lo establecido en el presente artículo.

2. Desplazamientos y dietas.

Cuando las empresas desplacen a sus plantillas fuera del centro de trabajo habitual, correrá ésta con los gastos de locomoción, abonando además unas dietas de 74,94 euros por día completo para 2025.



Si el desplazamiento tuviera una duración inferior a un día no exigiendo a la persona pernoctar fuera de su domicilio, la dieta consistirá en 17,91 euros para 2025, si la persona sólo tuviera que realizar una comida fuera de su domicilio, y 35,82 euros para 2025, si la persona tuviera que realizar fuera de su domicilio las dos comidas.

Artículo 45 Recibo de finiquito

Los recibos de finiquito de la relación laboral deberán extenderse para que tengan pleno valor liberatorio en el modelo que figura en el anexo IV del convenio.

En el caso de que las empresas calculen las liquidaciones por medios informáticos, si en el soporte de la hoja de cálculo figura ya el desglose de las mismas, podrá acompañarse dicha hoja de cálculo informática al modelo pactado, sin que en tal caso sea necesario especificar en dicho modelo el importe de las partidas que lo desglosan.

La entrega por la empresa del recibo a través de medios y soportes informáticos cumple con la finalidad de la entrega del recibo de salarios.

Capítulo VI

Tiempo de trabajo y su ordenación, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 46 Jornada de trabajo

La jornada laboral máxima anual de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio queda establecida en 1752 horas.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes, a título individual o colectivo, que en su cómputo anual sean más beneficiosas para el personal que componen las plantillas.

Sobre dicha jornada las personas tendrán 8 horas (1 día) de libre disposición. En caso de que estas no presten el total de la jornada anual pactada el derecho será proporcional a la jornada que se haya realizado hasta la petición del mismo, y en caso de contratos de duración determinada su no disfrute dará derecho a su abono en el finiquito.

Salvo que la organización del día de libre disposición se haya pactado en el calendario laboral anual, las personas deberán solicitar su disfrute con una antelación mínima de 15 días y sin que en ningún caso pueda significar un 10% de ausencias en un mismo Turno y Sección, o de un 20%, en caso de Baja por IT que no pueda ser sustituida y que represente un grave problema para la producción. En las secciones y empresas de 10 o menos personas de plantilla en lugar de los porcentajes mencionados, se establece que no pueda disfrutar el derecho más de un trabajador o trabajadora el mismo día.



Presentada la solicitud la empresa responderá en el plazo de cinco días naturales, a partir de la recepción de la misma. En caso de denegación la respuesta deberá ser por escrito indicando el motivo para la denegación, con indicación de fechas alternativas para su disfrute.

Así mismo, tendrán derecho a la adaptación de la jornada las mujeres víctimas de violencia de género o domestica que tengan orden de alejamiento o esté acreditado por los servicios sociales públicos.

Artículo 47 Horas extraordinarias

Sólo se podrán realizar horas extraordinarias estructurales: Son horas extraordinarias estructurales las que se realicen para atender períodos punta de producción, reparar o prevenir siniestros y otros daños extraordinarios, vacaciones y ausencias de duración prevista inferior al mes.

Cuando la empresa prevea la necesidad por cualquier causa de tener que realizar horas extras, previo al ofrecimiento al personal de su plantilla para su realización, se tendrá que reunir con los representantes de las personas trabajadoras y estudiar conjuntamente con éstos la posibilidad de sustitución de dichas horas extras por cualquier modalidad de contrato de trabajo, o se descansarán en número igual al número de horas extras efectuadas más el 50% de las mismas.

Cuando se realicen horas extraordinarias, éstas tendrán la compensación que esté establecida en la empresa, la que se pueda pactar o como mínimo tendrán un recargo del 50% sobre el precio de la hora ordinaria.

Las personas previamente a su realización tendrán derecho a elegir entre compensarlas por descanso o cobrarlas según lo establecido en el párrafo anterior.

La fecha de descanso, caso de que la persona ejercite esta opción, se establecerá de mutuo acuerdo entre la empresa y persona, y caso de no haber acuerdo la empresa tendrá que concederlo dentro del plazo máximo de 90 días desde la realización de las horas extraordinarias para su disfrute en su caso en jornadas diarias completas.

La dirección de la empresa informará mensualmente por escrito a los representantes de las personas trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Artículo 48 Calendario laboral

En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario laboral en el «Diari Oficial de la Comunitat Valenciana», las empresas fijarán conjuntamente con los representantes de las personas trabajadoras el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir para todo el personal de la empresa los días festivos, la fijación de los horarios de trabajo y puentes que se pacten, los días de descanso y las fechas para el disfrute de las vacaciones. El calendario laboral no podrá incluir una jornada superior a la máxima del convenio, de modo que solo podrá superarse si así se pacta con los representantes de las personas trabajadoras e incluye la forma de descanso compensatorio individual.



Siempre y cuando sea posible y el puesto de trabajo lo permita, la empresa podrá establecer flexibilidad en los horarios de entrada y/o salida para la Conciliación de la Vida laboral y familiar.

La posible distribución irregular de la jornada anual se hará de común acuerdo entre empresa y representantes de las personas trabajadoras, según lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras.

Artículo 48 bis Distribución Irregular de la Jornada

La distribución irregular de la jornada podrá acordarse entre empresa y representantes de las personas trabajadoras. En todo caso, y en ausencia de pacto, aún lo establecido con respecto a la jornada de trabajo, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año ciento cincuenta (150) horas de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada, en defecto de pacto, deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

Artículo 49 Trabajo a turno en proceso continuo

Se entiende por «Proceso continuo» el del trabajo que, debido a necesidades técnicas y organizativas se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento, cambio de ciclo o de producto, o cualquier otro motivo ajeno a las personas afectadas por este tipo de turno, así como por causas de fuerza mayor.

Lo estipulado en el presente artículo será asimismo de aplicación a aquellas personas a turnos cuyos procesos productivos o sistemas de trabajo se desarrollan durante las 24 horas del día que, con rotación, y trabajando domingos y festivos, no se realicen los 365 días del año sino durante un tiempo determinado. En este supuesto el complemento salarial establecido en el artículo 43 de este convenio colectivo lo será en proporción al tiempo realmente trabajado en este sistema.

Las empresas que deseen implantar o suspender la aplicación de este sistema de trabajo deberán seguir el procedimiento establecido en el artículo 12 de este convenio para la modificación sustancial de condiciones de trabajo salvo que dicha implantación o suspensión estuvieran previstas de antemano en el propio sistema.

Artículo 50 Vacaciones

1. Las personas afectadas por el presente convenio tendrán derecho a un período anual de vacaciones de 30 días naturales.

2. El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses, como mínimo, en los tablones de anuncios para conocimiento del personal. De acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras y por demostradas necesidades de producción podrán



alterarse dichas fechas en cuyo caso si el personal ha efectuado gastos con tal motivo le serán resarcidos por la empresa.

3. Los trabajadores y las trabajadoras serán retribuidos en el periodo vacacional a salario real. Se entiende por salario real el promedio de todas las retribuciones salariales percibidas por el personal por todos los conceptos en jornada normal en los 6 meses anteriores a la fecha de inicio de las vacaciones.

4. Periodo de devengo. Las personas que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anual no hubiesen completado un año efectivo en plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

En el caso de cese de la relación laboral, la determinación del período de vacaciones pendiente de disfrute se computará a partir de la fecha en que el trabajador o trabajadora disfrutó el período más largo de las mismas.

5. Periodo de disfrute de las vacaciones anuales. El período de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, pudiendo, dentro del acuerdo, excluir aquellas fechas o periodos que coincidan con los de mayor actividad productiva.

Del periodo anual de vacaciones retribuidas, al menos, 21 días ininterrumpidos deberán estar comprendidos necesariamente entre el 23 de junio y el 23 de septiembre, o entre los meses de junio a septiembre en el caso de empresas a cuatro o cinco turnos. En caso contrario, se incrementará el período de vacaciones en tres días laborales, salvo en los casos en que tal situación se produzca como consecuencia de lo previsto en este artículo en los casos de maternidad, adopción, acogimiento o IT por accidente de trabajo o como consecuencia de petición expresa de la persona.

Sólo podrán estar comprendidos dentro del período de vacaciones 4 sábados y 4 domingos.

6. Cuando coincida total o parcialmente el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras, la persona tendrá derecho a disfrutar en otro momento los días de vacaciones coincidentes con tal situación, pudiéndose desplazar dicho disfrute al año siguiente si fuese necesario. A opción de la persona podrá acumularse las vacaciones pendientes, inmediatamente después de cualquiera de los periodos anteriores.

7. Igual derecho asistirá a la persona que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo.

8. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas de las mencionadas en el apartado 6 que imposibilite a la persona disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la misma podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.



Artículo 51 Excedencias

1. Excedencia voluntaria. Las personas con al menos un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

La petición de excedencia voluntaria será presentada por la persona al menos treinta días antes de su fecha prevista de inicio y será resuelta por la empresa en dicho plazo, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando resolver favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

La persona deberá solicitar por escrito el reingreso en la empresa al menos treinta días antes del fin de su periodo de excedencia. En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito la petición.

Cuando la persona lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Igualmente, en el supuesto de que hubiese vacante en una modalidad contractual no indefinida, la persona podrá optar por incorporarse a la misma por el tiempo de duración de dicha contratación temporal, y sin que el ejercicio de esta posibilidad desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior para ocupar una vacante de modalidad contractual indefinida en cuanto ésta se produzca.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, la persona deberá cubrir al menos cuatro años de servicio en la empresa desde el final de la anterior excedencia.

Si la persona no solicita el reingreso en el plazo establecido en el párrafo anterior, al finalizar su excedencia, causará baja voluntaria en la empresa.

2. Excedencia por cuidado de hijos, hijas y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La persona tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, 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 periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual del personal que compone las plantillas, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



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

El periodo en que la persona permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la misma tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los tres años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Esta excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada en uno o más periodos.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

3. Excedencia especial. Cualquier persona, con al menos seis meses de servicio en la empresa, salvo por la necesidad acreditada previamente del cuidado de familiares, tendrá derecho a una situación de excedencia especial por un tiempo mínimo de 15 días y máximo de 6 meses, produciéndose la reincorporación automática en su puesto de trabajo a la finalización de la misma. Las empresas concederán esta excedencia especial siempre que haya causa justificada para la persona.

Si se utilizase la excedencia especial para promoción profesional en otra empresa, no se producirá el derecho de reserva de puesto conservando en este caso únicamente el derecho preferente al reingreso previsto legalmente para la excedencia voluntaria. Con carácter excepcional las personas que soliciten esta excedencia para cuidado de familiares y para ello debieran trasladarse a residir a más de 200 km de su residencia habitual podrán trabajar en cualquier empresa.

A los efectos de comprobar la regularidad de la utilización de la misma, la persona deberá notificar su reingreso con al menos quince días de antelación y en dicho periodo podrá ser requerido por la empresa para aportar documentos que justifiquen no haber incumplido los requisitos que dan derecho al reingreso.

En el caso de no producirse el derecho de reserva de puesto se computará la excedencia como voluntaria a efectos de antigüedad, y no podrá solicitarse una posterior excedencia voluntaria hasta cumplirse los requisitos temporales y personales establecidos para la misma.

4. Cierre de empresa. En el supuesto de que esté previsto el cierre de la empresa, ésta se obliga a llamar a todas las personas que se encuentren en situación de excedencia a efectos de que se reincorporen a sus puestos de trabajo.

Artículo 52 Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.



3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados anteriores.

7. En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley General de la Seguridad Social y normativa concordante.

Artículo 53 Licencias retribuidas

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

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
El trabajador, previa solicitud, podrá disfrutar de un día adicional por este motivo, por una sola vez al año.
3. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

A efectos del disfrute de las licencias definidas en los apartados 2 y 3, cuyo día inicial deberá coincidir con un día laborable según el calendario del trabajador/a, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:



- a) Se entenderá por hospitalización los casos de intervención quirúrgica que requiera anestesia total o epidural, o posterior observación hospitalaria por un máximo de 24 horas, aunque no requiera ingreso posterior en centro hospitalario.
- b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta se prolongue por espacio de más de 12 horas.
- c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable presentar justificante de la permanencia del paciente en las dependencias del centro hospitalario, salvo que el paciente esté en su domicilio y requiera atención personal, acreditada por el facultativo.
- d) La persona podrá utilizar estos días mientras dure la situación que dio lugar a la licencia, incluso en días alternos.
- e) Respecto del desplazamiento del permiso por fallecimiento (53.2) se entenderá que existe desplazamiento cuando este exceda de 200 Km.

4. Con motivo de nacimiento de hijo o hija prematuro o que tenga que ser hospitalizado a consecuencia del parto se tendrá derecho a un permiso retribuido de 1 hora diaria, mientras dure la situación que genera el derecho.

5. La persona víctima de violencia de género o doméstica, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a los permisos retribuidos necesarios para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

6. Además de los motivos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras, avisando con la posible antelación, las personas podrán faltar al trabajo con derecho a percibir el salario base más los complementos personales un día natural en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador en la fecha de la celebración de la ceremonia.

7. En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

8. En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

9. Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia será el doble de lo que hay estipulado y esta ampliación tendrá el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y la persona afectada con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

10. En lo no estipulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 54 Asistencia a consultorio médico

1. Cuando por razón de enfermedad, el personal precise la asistencia a consultorio médico sea o no de la Seguridad Social 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 justificar el mismo con el correspondiente visado del facultativo o personal debidamente acreditado.

2. Las personas afectadas por este convenio tendrán derecho al permiso por el tiempo indispensable para el acompañamiento a consulta médica de hijos menores de edad o incapacitados, así como ascendientes y mayores con discapacidad que dependan de la misma, en los mismos términos expresados en el párrafo anterior, salvo su retribución, la cual será de un máximo de 16 horas al año.

3. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario e indispensable para el acompañamiento de un hijo/a que padezca una enfermedad grave incluida en la relación prevista en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

Este permiso se concederá previa justificación médica que acredite la necesidad de acompañamiento y tendrá la consideración de permiso retribuido. Dicho permiso podrá ser limitado por la empresa por motivos organizativos, cuando lo soliciten dos beneficiarios por el mismo sujeto causante, siempre y cuando ambos coincidan en el mismo turno.

Artículo 55 Licencias no retribuidas

1. Las personas afectadas por este convenio tendrán derecho a un día de permiso no retribuido en los casos de intervención quirúrgica, no contemplada en el apartado 3 del artículo 53, de un familiar de 1.º o 2.º grado y en los casos de fallecimiento de un familiar de 3.er grado.

2. Por razones personales podrán solicitar licencias sin sueldo, hasta un máximo de 15 días anuales, las personas que habiendo superado el período de prueba lleven al servicio de la empresa más de seis meses. En este caso las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontrarán disfrutando este derecho un número de personas equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, o una persona en centros de trabajo de menos de 50 personas de plantilla.

Artículo 56 Reducción de jornada

A) Por motivos familiares.

1. Con motivo de nacimiento de hijo o hija prematura o que tenga que ser hospitalizado a consecuencia del parto se tendrá derecho a una reducción de jornada de 2 horas diaria, con pérdida de retribución, mientras dure la situación que genera el derecho.

2. Por lactancia y por cada uno de los hijos o hijas menores de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo sin pérdida de retribución, que se podrá dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante. Quien disfrute de este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y que de común



acuerdo entre empresa y la persona afectada podrá ampliarse hasta 1 hora o cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden.

Esta reducción de la jornada de trabajo se ampliará, proporcionalmente, en supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Las personas que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por un período de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias; el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva a la suspensión por nacimiento. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

El disfrute de este derecho es compatible con la jornada reducida, que en ningún caso supondrá una reducción del derecho.

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

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el tercer 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.

Si esta reducción de la jornada de trabajo es igual o superior a un tercio de la jornada, la empresa estará obligada a proceder a la contratación de otro trabajador para la sustitución.

La reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario, de que se disfrute durante los 12 primeros meses del hijo o hija, podrá disfrutarse mediante un período de tiempo de permiso no retribuido, equivalente a acumular el total de horas de reducción de jornada durante ese período de tiempo; el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva a la suspensión por nacimiento, o, en su caso, a la finalización del disfrute del tiempo de lactancia acumulado. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a la reducción de la jornada tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

Para lo no recogido en el presente apartado, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.



B) Por violencia de género o doméstica o víctimas del terrorismo.

La persona víctima de la violencia género o doméstica o víctimas del terrorismo, con esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con la disminución proporcional de la retribución, en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximos y mínimos establecidos en el anterior apartado 3.

C) Por razón de estudios.

El personal a su vez podrá reducir hasta el 50% de su jornada laboral, con una reducción equivalente de su salario, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial de formación reglada, debiendo solicitarlo con 30 días de antelación y renovarlo anualmente. Así como para la preparación y realización de exámenes finales y una duración mínima de tres meses.

D) Previsiones comunes a todos los supuestos:

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de las personas. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La reducción de jornada es compatible con el contrato a tiempo parcial.

La reducción de jornada podrá realizarse dejando de trabajar unas horas al día o podrá aplicarse a dejar de trabajar determinados días de la semana.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de las reducciones previstas en los anteriores 4 apartados corresponderán al trabajador y a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. En este caso la persona deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona afectada sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

El disfrute de estos derechos no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional.

A la finalización de la reducción de la jornada el trabajador o la trabajadora tiene derecho a incorporarse en las mismas de condiciones a su puesto de trabajo.

En lo no dispuesto en el presente convenio se estará a la legislación vigente.



Capítulo VII

Régimen asistencial

Artículo 57 Complemento incapacidad temporal durante los tres primeros días de baja

Las empresas abonarán a su personal en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral el 50% de su base de cotización durante los 3 primeros días de baja que se produzcan al año.

En los casos del personal con contrato de formación dicho complemento el 50% se calculará sobre el salario y prorata de pagas extras.

Artículo 58 Complemento incapacidad temporal. Resto de situaciones

Las empresas completarán a su personal las prestaciones por Incapacidad Temporal en la cuantía de un 15% de la base de cotización a partir del día vigésimo primero desde el inicio de la baja, tanto si es debida a enfermedad común o accidente no laboral, como si lo es a accidente de trabajo in «itinere» o enfermedad profesional.

Tal complemento se satisfará desde el primer día en los casos de baja por accidente de trabajo, incluido el accidente de trabajo in «itinere».

En los supuestos de hospitalización, como consecuencia de una baja por incapacidad temporal que tenga una duración superior a 3 días, las empresas completarán hasta el 100% las prestaciones correspondientes a dichos días de hospitalización. Dicho complemento continuará percibiéndose hasta el final de la baja, con un máximo de 21 días desde el alta hospitalaria.

En los casos del personal con contrato de formación dicho complemento se calculará sobre el salario y prorata de pagas extras.

Artículo 58 Complemento incapacidad temporal. Resto de situaciones

Las empresas completarán a su personal las prestaciones por Incapacidad Temporal en la cuantía de un 15% de la base de cotización a partir del día vigésimo primero desde el inicio de la baja, tanto si es debida a enfermedad común o accidente no laboral, como si lo es a accidente de trabajo in «itinere» o enfermedad profesional.

Tal complemento se satisfará desde el primer día en los casos de baja por accidente de trabajo, incluido el accidente de trabajo in «itinere».

En los supuestos de hospitalización, como consecuencia de una baja por incapacidad temporal que tenga una duración superior a 3 días, las empresas completarán hasta el 100% las prestaciones correspondientes a dichos días de hospitalización. Dicho complemento continuará percibiéndose hasta el final de la baja, con un máximo de 21 días desde el alta hospitalaria.



En los casos del personal con contrato de formación dicho complemento se calculará sobre el salario y prorata de pagas extras.

Artículo 59 Seguro de invalidez y muerte

Se establece para todo el personal del sector un seguro a sufragar por las empresas que cubrirá las contingencias de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Dicho seguro será contratado por las empresas afectadas por el presente convenio con una entidad externa acreditada para ello.

Las cuantías de cobertura serán para la vigencia del presente convenio, de 15.000€ para los casos de muerte, y de 18.000€ para los distintos supuestos de invalidez recogidos en el primer párrafo. En ambos casos incluidos in-itinere.

Las empresas que ya dispongan de un seguro similar deberán adaptar sus contenidos a los supuestos y cuantías mínimas establecidas en el ámbito sectorial.

En cuanto a las condiciones de su puesta en funcionamiento, no existirá obligación por parte de las empresas de contratar este seguro a través de AVEP, si bien esta en representación de los intereses de sus asociados negociara las mejores condiciones de mercado y se las trasladará a todos sus socios.

Artículo 60 Economatos

Con el fin de defender el poder adquisitivo de los sueldos y salarios y colaborar en el mantenimiento de los precios, las empresas previo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, deberán solicitar la incorporación de su personal a cooperativas de consumo legalmente establecidas en el lugar de su emplazamiento.

Artículo 61 Comedores

Toda empresa cuyo régimen de trabajo no conceda al personal dos horas como mínimo de interrupción de la jornada laboral para la comida de mediodía, deberá habilitar en sitios inmediatos al trabajo un local para la misma.

Dicho local que deberá ser apto para el fin a que se destina, estará dotado de hornillo o cualquier otro sistema para poder calentar la comida.

Si se realizara alguna comida durante la jornada laboral y las condiciones del centro de trabajo lo permitieran, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 62 Prendas de trabajo

Las empresas dotarán a su personal de dos equipos de trabajo anuales, que se entregarán en primavera y en otoño. Las prendas tendrán la característica que a criterio de la Empresa mejor se adapte a la índole del trabajo a realizar y a las condiciones climatológicas y, en todo caso, las prendas de trabajo serán las adecuadas a las condiciones ambientales del puesto de trabajo.

El personal vendrá obligado a vestir tales prendas durante la jornada de trabajo, debiendo cuidar de su conservación y limpieza durante la vida de las mismas.



Capítulo VIII

Trabajos a domicilio

Artículo 63

Las personas que realicen dichos trabajos estarán dadas de alta en la Seguridad Social, se formalizará dicho trabajo mediante un contrato de trabajo por escrito visado por la Oficina de Empleo, en cualquiera de las modalidades contractuales vigentes que más se adapte a este tipo de trabajo.

El salario, cualquiera que sea su forma de fijación, será como mínimo igual al de una persona del mismo grupo, en la empresa.

Capítulo IX

Derechos sindicales

Artículo 64

64.1. *Horas sindicales.*

Las horas sindicales de que disponen los representantes legales de las personas trabajadoras podrán ser utilizadas a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación, y reuniones convocadas por su Sindicato, debiendo justificar por escrito firmado por personas responsables de los mismos el tiempo invertido en tales reuniones.

Los representantes de las personas trabajadoras de cada empresa (Delegados y Delegadas de Personal, los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados y delegadas Sindicales nombrados en las empresas de más de doscientos cincuenta personas de plantilla) podrán ceder en favor de uno o varios de ellos, siempre que pertenezcan a la misma candidatura electoral, el crédito de horas mensuales o anuales retribuidas concedidas por la legislación vigente para el ejercicio de sus funciones de representación, sin rebasar el máximo legal. Los y las representantes unitarios que acumulen crédito horario como Delegados o Delegadas de Prevención no podrán ceder las horas que le corresponden por tal función y que se establecen por este convenio colectivo, aunque sí las que les correspondan como representantes unitarios.

Además de lo previsto en la legislación y en el convenio y acuerdos o pactos de empresa, los sindicatos podrán acumular el crédito de los representantes de las personas trabajadoras en cada empresa o centro de trabajo, con las siguientes limitaciones:

- El sindicato al cual pertenezcan deberá comunicar con una antelación mínima de 15 días y por escrito a la empresa la previsión semestral de uso de las mencionadas horas.
- Dichas horas podrán ser utilizadas para la asistencia a cursos de formación, reuniones de su sindicato y aquellas actividades que por su cargo le encomiende su sindicato.



– El sindicato al cual pertenezca la persona deberá justificar a la empresa la correcta utilización de dichas horas sindicales.

– El máximo de horas que podrá utilizar en un mes cada representante será el equivalente al total de horas que le correspondan en un año más las que disponga por tenerlas cedidas de los otros o otras representantes de su empresa.

La utilización concreta de horas deberá ser comunicada a la Empresa, como criterio general, con una antelación de 48 horas.

64.2. Reuniones con los representantes de las personas trabajadoras y derechos de información.

Prevía petición, se realizará una reunión ordinaria mensual entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, de la cual se levantará un acta a petición de cualquiera de las partes, haciendo constar los acuerdos así como las diferentes propuestas en caso de desacuerdo.

La información que la legislación laboral y este convenio colectivo establece que las empresas deben de entregar a los representantes de las personas trabajadoras, previa solicitud de los mismos les será facilitada por escrito.

Los delegados y delegadas de personal tendrán derecho a la misma información que el Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras establece para los comités de empresa, debiendo sujetarse en el uso de la misma al régimen establecido para los miembros del comité.

En el caso de que se produzca un despido por causas objetivas, la dirección de la empresa informará por escrito a los representantes de las personas trabajadoras al mismo tiempo que a la persona afectada de las causas en que se base el mencionado despido.

Las empresas darán a conocer a los delegados y a las delegadas y comités, los boletines TC2 de cotización a la Seguridad Social, los cuales serán exhibidos públicamente en el tablón de anuncios.

64.3. Derechos de los cargos electivos sindicales.

Quienes ejerzan cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto del personal que compone la plantilla, ya sea en reuniones o asambleas con las secciones sindicales, el comité o la plantilla, o en reuniones de discusión o negociación con la dirección de la empresa, previa comunicación a la empresa y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal de proceso productivo. A tales efectos las organizaciones firmantes del presente convenio acuerdan recomendar se propicie la interlocución sindical con las direcciones de las empresas en aquellas cuestiones que afecten a lo dispuesto en el presente convenio.

64.4. Participación en comisiones negociadoras.

Los y las representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras y comisiones paritarias del convenio colectivo manteniendo su vinculación como personal en activo en alguna



empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

64.5. *Tablón de anuncios y cuota sindical.*

Las empresas dispondrán de un tablón de anuncios de tamaño suficiente para la información de su personal.

Las empresas descontarán el importe de la cuota sindical en la nómina de su personal que así lo solicite por escrito cuyo importe entregarán, con pleno valor liberatorio, a aquel trabajador o trabajadora que la central sindical correspondiente les comunique por escrito.

La Representación de los Trabajadores tendrá derecho a la utilización de Nuevas Tecnologías, y para ello, las empresas, previa solicitud de la Representación de los Trabajadores, podrán proporcionar los medios necesarios para el ejercicio de los derechos sindicales, que básicamente consistirá en un ordenador y conexión a internet.

Dichos medios, solo podrán ser utilizados por la Representación de los Trabajadores y tendrán obligación de hacer un buen uso de dichos medios facilitados.

64.6. *Delegados y delegadas sindicales.*

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 100 personas de plantilla, cualquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas afiliadas a los sindicatos más representativos con presencia en los comités de empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por los delegados o delegadas sindicales elegidos o elegidas por y entre sus afiliados y afiliadas en la empresa o en el centro de trabajo.

Los delegados o delegadas sindicales tendrán todos los derechos inherentes a su condición a excepción del crédito horario, sin perjuicio de que pueda utilizar horas del crédito disponible en la bolsa de horas sindicales. Asimismo, éstos serán elegidos y elegidas por cada sindicato de entre sus afiliados y afiliadas en la empresa y por el procedimiento que cada sindicato tenga establecido. Su designación será notificada a la dirección de la empresa por la correspondiente federación sindical.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de delegado o delegada sindical.

Capítulo X

Régimen disciplinario

Artículo 65

Serán actos constitutivos de falta cuantos redunden en perjuicio del trabajo o del rendimiento a desarrollar en la misma persona o de sus compañeros o compañeras, supongan menoscabo del orden o la disciplina o perturben el régimen laboral, y los que entrañen una deslealtad a la empresa.



También constituirán falta, las contravenciones a cualquier obligación expresamente dispuesta en cualquier norma legal o el presente convenio.

En base a la disposición general contenida en el párrafo anterior con respeto a las conductas que resultan sancionables, y sin perjuicio de las que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores las cuales son de plena aplicación en el ámbito de aplicación del presente convenio, se tipifican como infracciones sancionables las que se contienen en los artículos siguientes.

Artículo 66 Faltas Leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada inferior a 5 minutos. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros o compañeras de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, o muy grave, según los casos.
2. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
3. Mantener discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, con menoscabo del mismo durante la jornada.
4. Hasta tres faltas de puntualidad superiores a 5 minutos en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidos dentro del período de un mes, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso será constitutiva por sí de falta grave.
5. Una falta de asistencia sin causa justificada en el periodo de un mes.
6. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo u ocasione a la empresa un perjuicio inferior a 1.000€.
7. Pequeños descuidos en la conservación del material.
8. No atender a las personas que se relacionen con la empresa con la corrección y diligencia debidas.
9. Aquellos actos en que resulte perjudicado un compañero o compañera de trabajo.
10. Que la persona trabajadora no notifique a la empresa con carácter previo, o en su caso, tan pronto como se tenga conocimiento, de su inasistencia al trabajo, salvo que se acredite la imposibilidad de haberlo efectuado.
11. La negativa a firmar mero acuse de recibo a las comunicaciones de toda índole que la empresa dirija a la persona o que ésta deba entregar a la empresa, según las instrucciones dadas. También será sancionable como igual falta, la negativa de las personas que sean requeridos como testigos, tal falta no se computará a efectos de reincidencia o reiteración.



12. No fichar o marcar en aparatos de control a la entrada o salida del trabajo hasta 3 veces en el período de un mes.

13. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos, electrónicos, bien sean propiedad de persona trabajadora o propiedad de la empresa, así como el resto de material y herramientas de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Artículo 67 Faltas Graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La reincidencia y/o reiteración en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado comunicación escrita.

2. Cualquier falta por negligencia o imprudencia grave que ocasione a la empresa un perjuicio económico superior a 1.000 euros.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos, se considerará como falta muy grave.

4. La imprudencia en actos de servicio. Si la misma implicase riesgo de accidente para el trabajador o trabajadora o para sus compañeros y sus compañeras, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

5. El rendimiento inferior al normal fuera del período de experimentación e impugnación, que injustificadamente se produzca en dos jornadas consecutivas, o cuatro alternas; durante un período de 30 días, y que no sea inferior al 90% del normal.

6. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad superiores a 5 minutos en la asistencia al trabajo durante un período de 30 días. Cuando tuviese que relevar a un compañero o compañera de trabajo bastará una sola falta de puntualidad no justificada. El retraso superior a una hora, se considerará falta de asistencia a efectos exclusivamente disciplinarios.

7. Desde dos faltas de asistencia al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.

8. Oponer resistencia a la inspección personal o de los paquetes y objetos con los que se entre o salga del trabajo, que se realice, cuando existan probadas razones para ello, para proteger el patrimonio empresarial, o el de los demás compañeros o compañeras; guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real del trabajador/a.

9. Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.

10. Que la persona trabajadora no comunique a la empresa, tan pronto como tenga conocimiento, de su inasistencia o reincorporación al trabajo como consecuencia de la emisión de los partes de baja o alta expedidos por la persona facultativa, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.



Artículo 68 Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La reincidencia o reiteración en falta grave, cometida en un período de 3 meses.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las cuestiones o trabajos encomendados, y el hurto o robo, tanto a sus compañeros o compañeras de trabajo, como a la empresa, o cualquier persona dentro de las dependencias de la misma o durante actos de servicio, en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos, en primeras materias, útiles herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa, siempre que se justifique que ello no ha sido de forma fortuita.
4. La obstrucción total o parcial a cualquier sistema de producción.
5. La embriaguez o encontrarse bajo los efectos de otras sustancias estupefacientes no prescritas por la persona facultativa, durante el trabajo si repercute negativamente en el trabajo.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños de la misma, datos de reserva obligada.
7. Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la empresa, a no ser que la misma conozca fehacientemente esta situación.
8. Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes y jefas, compañeros y compañeras o subordinados y subordinadas.
9. Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia, o abandonar el trabajo.
10. La repetición injustificada de rendimientos inferiores al normal fuera del período de experimentación e impugnación en más de cuatro jornadas consecutivas o seis alternas en el período de 30 días, y que sea inferior al 90% del normal.
11. Toda falta por negligencia muy grave que ocasione a la empresa un perjuicio económico superior a 2.000 euros.
12. Distraerse o abandonar el trabajo estando al cuidado de máquinas que requieran una vigilancia o cualquier puesto de responsabilidad.
13. El abandono del trabajo realizado colectivamente o el individual efectuado en señal de protesta, sin seguir los procedimientos legalmente establecidos para ello.
14. La desobediencia manifiesta a las órdenes e instrucciones de los superiores, o a las normas de obligada observancia en la empresa.
15. Inducir a los compañeros y compañeras de trabajo a la comisión de cualquier falta grave o incitarle al incumplimiento de sus deberes.



16. Las riñas con los compañeros y compañeras de trabajo dentro de la empresa.
17. Cinco o más faltas de asistencia al trabajo sin justificación en un período de treinta días, o más de diez faltas en un período de seis meses.
18. Cuando se trate de personal que realicen trabajos con rendimiento no medido o con medición indirecta del mismo, será falta muy grave la falta de rendimiento voluntario en un 30% respecto al personal de su mismo grupo.
19. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.
20. Introducir en el centro de trabajo, personal ajeno a la empresa sin la debida autorización.
21. Simular intencionadamente la presencia de otra persona firmando o fichando por él.
22. La disminución superior al 10% en el rendimiento habitual que viniera obteniendo como promedio durante tres meses, una persona, siempre que no fuese consecuencia de circunstancias fortuitas.
23. La simulación de enfermedades o accidentes o el hecho de no seguir la persona los tratamientos prescritos médicamente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlos efectuado.
24. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, superiores a 15 minutos, cometidas en un período de 6 meses, o veinte durante un año.
25. La comisión por parte de un jefe o una jefa o persona de grupo superior al afectado de un acto arbitrario, o la emisión de órdenes de iguales características, así como de ofensas, amenazas, intimidaciones o coacciones.
26. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
27. El acoso por razón de origen racial o étnico, el acoso por razón de religión o convicciones, diversidad funcional, edad u orientación sexual la dirección de empresa o a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 69 Sanciones

Las sanciones que puedan imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo uno a dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno hasta quince días.



c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta dos meses. Despido.

Artículo 70 Prescripción de faltas

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

Artículo 71

La sanción de las faltas graves y muy graves exigirá la previa tramitación de una información sumaria en que sea oído a la persona afectada.

Dicha información consistirá en esencia en una simple comunicación por escrito de la empresa a la persona, exponiendo esquemáticamente los hechos detectados y estableciendo un plazo al menos de 24 horas para que esta dé también por escrito su versión de los mismos.

Y todo ello sin perjuicio de la posible suspensión cautelar a resultas de dicho expediente informativo.

Para el caso de que la referida primera comunicación para la información de la persona trabajadora no pueda ser notificada inicialmente por la empresa a éste, por medio de un burofax u otro medio que permita acreditar su envío y contenido, la empresa podrá realizar dicha comunicación a los representantes de las personas trabajadoras, dándose por cumplido el trámite establecido en este artículo. Para ello bastará con que el burofax o comunicación no haya podido ser entregado por cualquier causa no imputable a la empresa, aun cuando se encuentre pendiente de recoger por el trabajador en las oficinas de correos o similares. Bastará con que la empresa adjunte a la comunicación que se realiza a través de los representantes de los trabajadores, el justificante de envío y resultado del primer intento de comunicación fallido. En tal caso, la empresa, respetando el plazo mínimo de 24 horas posterior a dicha comunicación, podrá continuar con la tramitación del expediente de información y del propio expediente disciplinario.

Asimismo, la empresa informará por escrito de las faltas graves o muy graves a los representantes de las personas trabajadoras.

De forma trimestral, previa solicitud por la RLT, las empresas facilitaran un listado no nominativo de las faltas impuestas separadas por su graduación.

Capítulo XI

Seguridad, salud y medio ambiente

Artículo 72

En las empresas de más de 50 personas de plantilla se constituirán comités de seguridad y salud, con carácter paritario en su composición, siendo el número de miembros de dichos comités de 4 en las empresas de 51 a 100 personas, y de 6 en las de más de 100 personas, correspondiendo al



comité de empresa la designación de los representantes de las personas trabajadoras que los elegirán de entre la plantilla de la empresa. En las empresas de menos de 50 personas, los delegados o delegadas de personal designarán de entre la plantilla de la empresa un delegado o delegada de prevención.

Los delegados o delegadas de prevención tendrán las mismas garantías que los del comité de empresa o delegados o delegadas de personal, incluyendo el crédito de horas sindicales, el cual será el mismo que tengan en la empresa los delegados de personal o delegadas o miembros de comités de empresa e independiente del que les pudiera corresponder por ser representantes unitarios de las personas trabajadoras y que podrán utilizar para acudir a cursos de formación organizados por los sindicatos y en tareas propias de su cargo como delegado o delegada de prevención. Asimismo, podrán hacer uso de las horas sindicales que les sean cedidas por los delegados o delegadas de personal o miembros del comité de empresa.

Las competencias del delegado o delegada de prevención y del comité de seguridad y salud serán el conocimiento de toda la información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales debidos a las materias primas utilizadas o al proceso productivo y los mecanismos para su prevención y eliminación del riesgo, así como la elaboración del mapa de riesgos y el plan general de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.

En las empresas de menos de 50 personas, la dirección de empresa se reunirá al menos trimestralmente con el delegado de prevención para analizar los temas relacionados con la seguridad y salud laboral.

Durante el primer trimestre de cada año en reunión conjunta entre la dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras se fijará el contenido, las fechas y quienes van a impartir formación. Asimismo, se establecerán módulos específicos de formación para los delegados y las delegadas de prevención.

En aplicación y desarrollo del artículo 33 de la LPRL la elección de la mutua se llevará a cabo por la empresa previa consulta con el comité de seguridad y salud, y teniendo en cuenta las sugerencias o quejas de su plantilla.

Se establecen como valores máximos admisibles para sustancias químicas y agentes físicos, siempre que no exista norma legal de referencia, los aprobados anualmente por los servicios del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Competencias de los representantes de las personas trabajadoras en medioambiente.

Los Sindicatos con representación en el Comité de Empresa nombrarán, cada uno de ellos, de entre los Delegados o delegada de Prevención un Delegado o Delegada Medioambiental.

En las empresas de menos de 50 personas de plantilla las competencias medioambientales reconocidas a los Delegados o Delegadas Medioambientales recaerán en el delegado o delegada de Prevención.

Los Delegados o Delegadas Medioambientales tienen como funciones, además de las que pudiera asignarles la legislación:



1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo, promoviendo y fomentando la cooperación de plantilla en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
2. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
3. Ser consultado respecto a la puesta en marcha de nuevas tecnologías y desarrollo de los Sistemas de Gestión que la empresa pudiera establecer, de los que pudieran derivar riesgos medioambientales, así como de las decisiones sobre transporte de mercancías peligrosas.
4. Recibir de la empresa la documentación por escrito aportada a la Administración en relación con planes y medidas de adaptación medioambiental, emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía, medidas de prevención de accidentes mayores
5. Recibir de la empresa información y documentación por escrito sobre las iniciativas y solicitudes de autorizaciones o licencias que la empresa pudiera solicitar en materia medioambiental.
6. Solicitar de la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y hacer propuestas de mejora de la gestión medio ambiental de la empresa.
7. Derecho de acompañamiento a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudieran visitar la empresa, formulando ante ellos las observaciones que estime oportunas.

La periodicidad de las reuniones en materia medioambiental será la misma que la del Comité de Seguridad y Salud o entre el Delegado o Delegada de Prevención y la empresa.

A los delegados o delegada de medio ambiente les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del Art. 65 del ET en cuanto al sigilo profesional debido, respecto a las informaciones a que tuvieran acceso respecto de su actuación en la empresa.

La empresa proporcionará al delegado o delegada de medio ambiente, los medios y la formación que resulte necesario para el ejercicio de sus funciones, y en especial potenciarán la formación específica en materia de medioambiente en la empresa.

Artículo 73 Vigilancia de la salud

La empresa garantizará a la plantilla a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, los supuestos a los que se refiere el artículo 22 de LPRL.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a las personas y que sean proporcionales al riesgo.



La información recogida como consecuencia de esta vigilancia respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso de las mismas.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el párrafo anterior serán comunicados a las personas afectadas.

No obstante, lo anterior, la dirección de empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas que componen la plantilla no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de las mismas.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a los riesgos laborales presentes en los puestos y centros de trabajo y a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.

Aquellas personas y grupos o de personas 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.

Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, se respetará en las empresas, las pruebas genéricas del estado de salud de su plantilla que vinieran realizándose en los mismos términos y con la misma periodicidad establecida.

Artículo 74 Protección a la maternidad

La dirección de empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las personas en situación de embarazo o parto reciente y durante el período de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que puedan afectar a la salud de la mujer 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 y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada y durante el período de tiempo de lactancia natural de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

La representación de las personas trabajadoras deberá participar en todo el proceso necesario para la adopción de las medidas necesarias para la protección de la mujer.



El cambio de condiciones, de lugar o de tiempo de trabajo no comportará ningún tipo de pérdida retributiva en relación a la retribución percibida efectivamente hasta ese momento.

Sólo para el supuesto de que no sea posible una adaptación de las condiciones, puesto de trabajo o tiempo de trabajo, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su incorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora verá suspendido el contrato de trabajo en los términos establecidos en el artículo 26.3 LPRL y en el RD 1251/2001 de 16 de noviembre, y, en este caso, y mientras dure la suspensión del contrato de trabajo, la empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100% de las que hubiera percibido de continuar trabajando.

En el momento en que finalice el riesgo o termine el período de suspensión del contrato de trabajo la trabajadora tiene derecho a incorporarse a su puesto de trabajo, en las mismas condiciones.

Artículo 75

En lo no previsto en el presente capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo XII

Igualdad de oportunidades

Artículo 76 Principios generales

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel de la industria del plástico como sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan que en las empresas de más de 50 personas de plantilla con indiferencia de que tenga uno o más centros de trabajo, procederá a la elaboración de planes de igualdad que garanticen lo anteriormente expuesto.

Establecimiento de directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de elaboración de los «planes de igualdad» en las empresas.

a) Todas las empresas están obligadas a respetar y garantizar 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. Estas medidas deberán acordarse con los representantes de las personas trabajadoras. Al respecto deberán acordarse medidas relacionadas con los criterios generales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en vigor en cada momento.

b) Las empresas de más de 50 personas de plantilla deberán negociar un «plan de igualdad» con los representantes de las personas trabajadoras, conforme a lo prevenido en el presente convenio colectivo.

Cuando las empresas tengan más de un centro de trabajo y en su conjunto la totalidad de trabajadores y trabajadoras empleadas supere los 100, con independencia del número de trabajadores o trabajadoras existentes en cada centro, el plan de igualdad se aplicará en todos los centros por igual. Siendo solamente posible la aceptación de ciertas acciones especiales ante concretas manifestaciones de la discriminación apreciables únicamente en ciertos centros o previstas de forma relativamente distinta en unos centros respecto otros.

Aunque la empresa sólo cumpla con el requisito cuantitativo de plantilla de forma puntual estará igualmente obligada a elaborar un plan de igualdad y a mantenerlo.

c) Aquellas que por acuerdo en el marco de la empresa así se establezca, aunque estén por debajo del número de trabajadores y trabajadoras, en los términos previsto en este convenio colectivo. En estas empresas la elaboración e implantación de un plan de igualdad será voluntaria, previa consulta y acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras. Estas iniciativas podrán recurrir a las medidas administrativas de fomento, incluido el apoyo técnico necesario, para la adopción voluntaria de un plan de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y a las medianas empresas.

Principios generales respecto al establecimiento de un «plan de igualdad» en la empresa.

El establecimiento y negociación de un «plan de igualdad» en las empresas deberá acordarse con los representantes de las personas trabajadoras conforme las siguientes directrices:

A) La primera actuación del plan será la realización de un «diagnóstico de situación» o análisis comparativo de la situación laboral de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa. Dicho diagnóstico se centrará efectuando una desagregación por sexo de los datos. Esta información será elaborada al respecto por la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

B) Tras el anterior «diagnóstico de situación», el plan de igualdad deberá articularse a través de un conjunto ordenado de medidas necesarias para hacer efectiva en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, que integrará:

- a)** Los concretos objetivos de igualdad a alcanzar,
- b)** Las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución.
- c)** El establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.



La consecución y garantía del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo implicará la necesidad de evitar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo (y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil) y la posibilidad de establecer «acciones positivas» a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Objetivos, estrategias y prácticas integrantes del «plan de igualdad» y seguimiento del mismo.

Un «plan de igualdad» contemplará, en función del «diagnóstico de situación» de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, objetivos cualitativos y cuantificables, estrategias de intervención, medidas y prácticas concretas, acordadas entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, entre otros, en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo.
- b) Contratación.
- c) Clasificación profesional,
- d) Formación profesional, continua y continuada.
- e) Promoción profesional.
- f) Retribución.
- g) Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la corresponsabilidad en las labores domésticas
- h) Seguridad y salud en el trabajo.
- i) Violencia de género o doméstica.
- j) Pérdida del puesto de trabajo.

El acuerdo sobre el «plan de igualdad» también deberá contener con relación a los anteriores objetivos, un calendario de desarrollo en cuanto a las estrategias de intervención, medidas y prácticas propuestas, protocolos de actuación, así como instrumentos de seguimiento y evaluación. En virtud de ello, será necesario garantizar el acceso de los representantes de las personas trabajadoras y sindicales, a la información sobre el contenido del «plan de igualdad» y la consecución de sus objetivos

Igualmente, también deberá constar en el «plan de igualdad» los recursos económicos, humanos y materiales necesarios para la implementación del mismo.

La comisión sectorial por la igualdad.



La comisión sectorial por la igualdad entre otras tendrá las siguientes competencias en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo:

1. Asesoramiento técnico respecto al establecimiento de planes y medidas de igualdad a implantar en la empresa.
2. Seguimiento de la evolución de los «planes de igualdad» acordados en las empresas. Con el fin de alcanzar este objetivo, las empresas y los representantes de las personas trabajadoras que lleven a cabo un «plan de igualdad» deberán informar de ello a esta comisión acerca del inicio de las negociaciones y del resultado de la negociación, presentando el texto del acuerdo en el caso de haberse alcanzado. A tal efecto, la Comisión de Igualdad podrá prever la celebración de reuniones trimestrales si los informes recibidos de planes de igualdad en la empresa así lo justifican.
3. Posibilidad de elaborar un dictamen técnico sobre cualquier aspecto relacionado con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, a solicitud de la comisión paritaria.
4. Elaborar 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 en el mismo, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio –para lo cual será necesario que los datos se presenten en esta última desagregados por género– y de los «planes de igualdad» de los que tenga conocimiento
5. En caso de discrepancia en los centros de trabajo la Comisión sectorial por la igualdad mediará a instancia de cualquier de las partes que lo solicite. Si las partes están de acuerdo podrá ejercer la función de arbitraje.

Capítulo XIII

Comisión paritaria

Artículo 77

77.1. Constitución de la comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio.

77.2. Composición y domicilio.

La comisión paritaria está integrada por cuatro representantes de las personas trabajadoras y cuatro representantes de los empresarios y empresarias. Los primeros serán designados dos de ellos por Comisiones Obreras y dos por la Unión General de Trabajadores; los de los empresarios y empresarias serán designadas por la Asociación Valenciana de Empresarios del Plástico. Los acuerdos de esta comisión, que serán vinculantes, se tomarán por acuerdo mayoritario de las organizaciones firmantes.



De entre ellos o ellas elegirán uno o dos que realicen la función de la secretaria de la comisión.

Será domicilio oficial de la comisión paritaria, para recibir las consultas o peticiones de mediación, cualquiera de los de las organizaciones sindicales o empresarial que la integran, es decir:

AVEP. Avenida Barón de Cárcer, 38-2.º, Valencia.

Industria-CCOOPV Plaza Nápoles y Sicilia, n. 5, Valencia.

UGT-FICA PV. Arquitecto Mora, n. 7, Valencia.

77.3. Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación UGT-FICA PV, Industria CC.OO. o AVEP.

En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en el máximo de cinco días.

Procederán a convocar la comisión paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Cualquiera de las partes que realice la convocatoria de la comisión paritaria, remitirá a las otras partes la propuesta de orden del día, de la fecha de celebración de la misma y de la documentación relativa a la convocatoria.

Una vez acordado el orden del día y fecha de la reunión de la comisión paritaria el secretario o secretaria de la misma hará llegar a las partes afectadas no miembros de la comisión paritaria, con una antelación mínima de 48 horas, copia de los documentos que sean de su interés al efecto de que muestre su opinión sobre las cuestiones a tratar.

En el transcurso de los tres meses que sigan a la entrega en vigor del presente convenio colectivo, se constituirán las comisiones específicas previstas en el mismo, a las que será aplicable en orden a su funcionamiento el procedimiento previsto en los apartados anteriores.

77.4. Funciones de la comisión paritaria.

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretación y arbitraje de los problemas que suscite la aplicación del presente convenio, y la conciliación facultativa que se le solicite en problemas individuales.

1.1. Cuando cualquiera de las partes de la comisión paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

1.2. La resolución de la comisión paritaria se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación



complementaria recibida y las propias valoraciones que la comisión paritaria, o la delegación por ésta nombrada, realice in situ. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la comisión paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La comisión paritaria notificará la resolución adoptada a las partes afectadas por cada consulta.

1.3. Los acuerdos de la comisión paritaria de interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste. En cualquier caso los afectados o afectadas (empresa/trabajadores o trabajadoras) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

2. La comisión paritaria deberá mediar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

En este sentido, la comisión paritaria coordinará su actuación con los mecanismos de mediación, conciliación y arbitraje vigentes en la Comunidad Valenciana.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

5. Informe acerca del grado de aplicación del convenio colectivo, dificultades encontradas, a nivel de empresa y propuesta de superación de las mismas.

6. Promocionar anualmente, a nivel sectorial o subsectorial, conferencias, jornadas, encuentros, etc., sobre la problemática de la Industria Transformadora del plástico.

7. Realizar las gestiones necesarias ante la Administración central o autonómica, en orden a la obtención de ayudas que permitan una mayor desjudicialización de los conflictos colectivos.

8. También estarán las previstas en el artículo 40 del presente convenio colectivo.

Artículo 78 Competencias específicas en materia de clasificación profesional

Será preceptiva la intervención de la comisión paritaria en aquellos casos en que existan discrepancias en el seno de la empresa sobre la correcta clasificación profesional de algún o algunas trabajadores o trabajadoras, debiendo solicitarse necesariamente el oportuno dictamen de la misma con carácter previo a la reclamación jurisdiccional.

En el supuesto de que la consulta formulada no fuere lo suficientemente clarificadora o existiesen informes discrepantes sobre las efectivas funciones desarrolladas, con carácter previo a la emisión del dictamen solicitado se nombrará una comisión inspectora, formada por una persona de cada una de las organizaciones firmantes del presente convenio, que se desplazará al centro de trabajo donde se presten los servicios, a fin de comprobar in situ las funciones desarrolladas por la persona o personas que reclamen la clasificación.

~



Artículo 79 Solución extrajudicial de conflictos laborales

Ambas partes se someten expresamente al sistema vigente en la Comunidad Valenciana en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales, en virtud de lo dispuesto en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 09/11/2017), el cual no se considera obligatorio.

Disposiciones Transitorias

Disposición Transitoria Primera

Como consecuencia de la migración de un sistema de clasificación profesional de categorías profesionales a grupos profesionales que se produjo a partir del 2015, se aplicó el complemento “ex categoría profesional” para aquellas personas trabajadoras que estaban en activo cuando a fecha de la entrada en vigor de la presente clasificación profesional, venían percibiendo un salario convenio superior al establecido para el grupo profesional al que quedaban adscrito. A todas estas personas se les mantendrá la diferencia como complemento salarial, denominado complemento “ex categoría profesional”. Tal complemento tiene la consideración de salario convenio a todos los efectos y supone una garantía salarial para todas aquellas personas cuyos salarios de categoría eran superiores a los del grupo profesional. No será abonable al personal de nuevo ingreso. Dicho complemento “ex categoría profesional”, sólo será absorbible y compensable en caso de que la persona ascienda de grupo profesional.

Disposición Transitoria Segunda

El preaviso de 12 meses establecido para la solicitud de jubilación que se establece en el artículo 17 bis 2) del convenio, entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2027, permaneciendo hasta dicha fecha el preaviso de 3 meses.

Disposiciones Finales

Disposición Final Primera

El texto pactado en este convenio colectivo anula y sustituye en todos sus aspectos, según lo dispuesto en la disposición transitoria 2a del Estatuto de los Trabajadores, a la Ordenanza Laboral de Trabajo para las Industrias Químicas aprobada por Orden Ministerial de 24 de julio de 1974, que queda sin valor alguno para las empresas y trabajadores y trabajadoras comprendidas dentro del ámbito del mismo, dadas las especiales características de la actividad transformadora de plásticos, que la diferencian de los procesos químicos.

Disposición Final Segunda

En consecuencia, en todo lo no previsto en el presente convenio se estará como único derecho supletorio, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación complementaria.

--



Disposición Final Tercera

Dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, tanto las empresas, como los sindicatos y el resto de las personas actoras que pudieran verse involucradas en el mismo, procurarán adoptar medidas efectivas para favorecer la igualdad de género, eliminando y previniendo la discriminación con motivo del género o de la propia orientación sexual.



Anexo I.

Clasificación del personal

Definición de los grupos profesionales:

- **Primero.** – Toda referencia a la definición de los grupos profesionales y a la formación, debe entenderse como requisito mínimo para pertenecer a un determinado grupo, sin que, en ningún caso, la mera dotación de requisitos de formación o capacidades por parte de un trabajador o trabajadora sea criterio para su inclusión en dicho grupo. La formación se acomodará a las exigencias del puesto de trabajo, y por tanto la formación superior, conocimientos superiores y/o experiencia profesional equivalente que pueda tener la persona no afectará a su clasificación por grupo profesional más allá de los requisitos que su efectivo puesto de trabajo exija.
- **Segundo.** – En este anexo, se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Industria de Transformación del plástico, para lo cual se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

– Oficios Clásicos: mecánico/a, matricero/a, electricista, chapista, pintor/a, verificador/a, tornero/a, modelista, afilador/a de herramientas de corte de precisión y vaciador/a de cuchillas (herramientas), rectificador/a, tratador/a térmico, operador/a de galvanostegia, forjador/a, maquinista de turbinas y calderas, conductor/a de vehículos con permiso de conducción, analista de control de calidad, entre otros.

– Profesionales de industria: son los que, con un periodo de práctica, tienen a su cargo los aparatos, elementos mecánicos, maquinaria directamente productiva o auxiliar de la industria transformadora de plásticos, cuidando su buena marcha, engrase y conservación.

– Producción estable: es aquella en la que el producto fabricado cumple con las especificaciones requeridas, el sistema funciona conforme a los parámetros de producción establecidos y no fluctúa más allá de los límites de tolerancia.

- **Tercero.** – Los grupos profesionales que agrupan dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma, que son:

a) Producción/ Planta

b) Administración

- **Cuarto.** – Factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.
 - **I.-** Conocimientos

Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica mínima necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de



conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

- **a) Formación:**

Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos/prácticos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Debiendo acreditar la misma mediante el título oficial o la certificación de profesionalidad que la legislación establezca en su caso. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

- **b) Experiencia:**

Este factor determina el período de tiempo requerido para que una persona, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquirida la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

- **II.- Iniciativa/Autonomía**

Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

- **a) Marco de referencia:**

Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organismo de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

- **b) Elaboración de la decisión:**

Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

- **III.- Complejidad**

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.



- **a) Dificultad en el trabajo:**

Este subfactor considera la especialidad y conocimientos necesarios prácticos y/o teóricos para desarrollar tareas y la frecuencia de las incidencias.

- **b) Ambiente de trabajo:**

Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo y el grado en que estas condiciones. No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

- **c) Habilidades especiales:**

Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

- **IV. Mando**

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignados por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- **a) Capacidad de ordenación de tareas.**
- **b) Naturaleza del colectivo.**
- **c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.**

Grupos profesionales:

- Grupo profesional 1.-

Criterios Generales. – Operaciones que se ejecuten según órdenes de trabajo concretas, resultado de rutinas establecidas y/o órdenes directas de personal, del que se depende y al que se reportan las incidencias. Dichas tareas requieren preferentemente atención y/o esfuerzo físico y para una mayor ergonomía se pueden utilizar herramientas, máquinas y/o con autorización previa.

Formación. – No se requiere ninguna formación reglada; solo los conocimientos elementales para el desempeño de la profesión.

Tareas. – En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Administración:

- Funciones de portería-consejería.



- Gestión y archivo y documentación; entrega de correspondencia.

Producción:

- Realización de labores básicas en el almacén y en producción tales como: embolsado, depositar en cajas, pesaje y traslado de mercancías con ayuda de elementos mecánicos simples, limpieza (aun utilizando maquinaria a tal efecto), carga de tolvas y alimentación de materia prima a las líneas de producción.

- Funciones propias de orden y vigilancia.

- Grupo profesional 2.–

Criterios Generales. – Operaciones realizadas según un método de trabajo preciso y concreto, con órdenes directas del responsable, de proceso estable, reportando cualquier incidencia surgida en el mismo.

Formación. –No es imprescindible formación específica, aunque recomendable y valorable tener el título de la ESO (Educación Secundaria Obligatoria) así como precisar conocimientos profesionales de carácter elemental o formación administrativa en su caso.

Tareas. – En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Administración:

- Atención telefónica, seguimiento, control y registro de los clientes o proveedores o empleados y empleadas y estocaje; conformación de facturas, resolución de incidencias de clientes y proveedores; redacción de correspondencia y otros documentos, elaboración de informes a partir del software de la empresa.

Producción:

- Funciones subordinadas y de apoyo a las de los y las profesionales de la industria del plástico: Preparación de mezclas, ayuda al moldeado manual de plásticos reforzados, limpieza y engrase moldes y/o realización de tareas complementarias de los procesos productivos de la industria del plástico, que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental: Desbarbar, lijar, remachar, pulir, montar y soldar las piezas en proceso de elaboración y productos terminados llevando el control de las mismas, exceptuando la soldadura inherente a los oficios clásicos y/o oficios auxiliares, cargar, descargar y estibar en almacén, etiquetar, envasar, empaquetar, encajar y paletizar productos en curso y/o terminados; pintar sobre plantilla ó rodillos, control de calidad en proceso ó en productos terminados, operar en máquinas de prensa de corte u otros procedimientos mecánicos ó manuales. Y en general, todos los trabajos complementarios de la industria transformadora de plásticos no previstos para otros grupos.
- Actividades elementales de laboratorio que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar; limpieza y lavado de medios analíticos y ayuda a las tareas de análisis, bajo control directo.



▪ Grupo profesional 3.–

Criterios Generales. – Funciones que consisten en la ejecución de órdenes de trabajo y/o un conjunto de operaciones concretas. Exigen conocimientos profesionales de carácter medio, siendo de nivel medio su grado de iniciativa y su autorización para la resolución de problemas básicos.

Formación. – Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) completada con experiencia profesional, o ciclo formativo de grado medio o formación profesional recién titulado o sin experiencia, o los equivalentes y necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas. – En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Producción:

- Tareas propias de los oficios clásicos que se ejercen tras un periodo de formación inicial.
- Operaciones que sin llegar a la perfección, cualificación o complejidad de las tareas de los profesionales de industria del grupo profesional 4, se ejecuten con la suficiente corrección y eficacia, tales como; tener a su cargo el funcionamiento de la maquinaria de la industria transformadora de plástico (inyección, film, extrusión, soplado, calandras, termo conformado, etc) incluso por Control Numérico en su caso, montaje y desmontaje de moldes, boquillas, peines ó hileras de boquillas, cuchillas y clichés, funciones de laminador, instalación en suelos, paredes, perfiles y losetas de plástico, estampación de colores, tintoreros, construcción y preparación de moldes de plástico reforzado, de barnices y recubrimientos.
- Tareas de almacén tales como: carga, descarga y transporte, estiba y desestiba de palets, utilizando carretillas mecánicas, cuya conservación y mantenimiento corren a su cargo, despacho de pedidos en almacenes, registro en soportes físicos y/o informáticos de los movimientos producidos así como el control sobre la mercancía transportada.
- Funciones de transporte y reparto de mercancía interno.
- Actividades que implican estar al frente de un grupo de operarios de actividades complementarias, con conocimiento de los puestos de trabajo que debe vigilar, cuida de adiestramiento, vigilancia y control de los operarios y desarrollo de los planes de fabricación preestablecidos.
- Realización de operaciones en laboratorio consistentes: en análisis químicos sencillos, cuyos resultados sean de fácil comprobación, bajo instrucciones específicas y control directo; toma y preparación de muestras para análisis con preparación del material necesario, trabajos en laboratorio de mezclado con dosificación y preparación de fórmulas. Comprende el cuidado y limpieza del material del laboratorio.

▪ Grupo profesional 4.–

Criterios Generales. – Funciones que consisten en la ejecución de órdenes de trabajo y/o conjunto de operaciones concretas. Exigen adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.



Será de nivel alto su grado de iniciativa y perfección en la ejecución de tareas, tendrá la autonomía suficiente para la resolución de las incidencias habituales del puesto de trabajo.

Formación. – La formación básica exigible es Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Medio de Formación Profesional, o los equivalentes y necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. En cualquier caso, complementados con la habilidad lingüística de algún idioma adicional cuando así se requiera.

Tareas. – En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Administración:

- Tareas administrativas, técnicas y comerciales de los grupos precedentes con habilidad de idiomas extranjeros.

Producción:

- Tareas propias de los oficios clásicos ejercidas con capacidad suficiente.
- Operaciones que sin llegar a la complejidad y cualificación de las llevadas a cabo por los profesionales del grupo 5, se ejecutan con un alto grado de perfección, teniendo a su cargo la maquinaria de la industria transformadora de plástico, para lo que se le requieren funciones tales como: puesta a punto y funcionamiento de la maquinaria de la industria transformadora de plástico (inyección, film, extrusión, soplado, calandras, termo conformado, etc) incluso por Control Numérico en su caso, montaje y desmontaje de moldes, boquillas, peines ó hileras de boquillas, cuchillas y clichés, llevando a cabo su puesta a punto y funcionamiento, resolución de incidencias incluso con la materia prima y solución de pequeñas averías, todo ello sin necesitar la ayuda de sus superiores, por cuanto su capacitación ha sido adquirida con la práctica en el trabajo.
- Tareas propias de la conducción o conducción con reparto, con Permiso de conducción de clase B o equivalente, así como la habilitación correspondiente, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.
- En los procesos de transformación de materiales compuestos (por ejemplo carrocería) actividades que complementariamente a las tareas propias de este grupo, se puedan compaginar, sin mando directo, con la transmisión de instrucciones de coordinación y organización que se encomienden.
- Grupo profesional 5.–

Criterios Generales. – Funciones que aun consistiendo en la ejecución de órdenes de trabajo y/o un conjunto de operaciones concretas, se desarrollan al más alto nivel de iniciativa y con plena autonomía; estando autorizado para solucionar cualquier incidencia que acontezca durante su realización. Exigen conocimientos profesionales; así mismo se exigen al más alto nivel aptitudes prácticas, perfección en la ejecución de las tareas y autorización para la resolución de



problemas. Puede coordinar grupos de trabajo, bajo instrucciones del personal del grupo superior.

Formación.- La formación básica exigible es Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Medio de Formación Profesional completados con experiencia profesional, o los equivalentes y necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. En cualquier caso, complementados con la habilidad para la gestión de equipos de trabajo cuando así se requiera.

Tareas. –En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Producción:

- Tareas propias de los oficios clásicos ejercidas con capacidad al más alto nivel.
- Actividades que implican, con plena autonomía sólo limitada por las órdenes de trabajo superiores, tener a su cargo cualquier máquina de la industria transformadora del plástico (inyección, film, extrusión, soplado, calandras, termo conformado, etc) así como la puesta a punto y funcionamiento de todas ellas incluso por control numérico en su caso, montaje y desmontaje de moldes, boquillas, peines o hileras de boquillas, cuchillas y clichés y en general la verificación del funcionamiento de la máquina o máquinas, estando plenamente capacitado para solucionar cualquier pequeña avería e incidencia, incluso con la materia prima y su preparación, pudiendo ser ayudado en dichas tareas por otros trabajadores o trabajadoras, y pudiendo alternar tales funciones con el trabajo directo en una o varias máquinas.
- Actividades de coordinación del departamento de almacén, siendo responsable del resultado del conjunto.
- Tareas propias de la conducción, con Permiso de conducción de clase C, D o E o equivalente, así como la habilitación correspondiente, entendiendo que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

▪ Grupo profesional 6.-

Criterios Generales. – Funciones que combinan las del grupo precedente con la integración, coordinación y supervisión de la ejecución de varias tareas homogéneas de forma permanente. Normalmente coordinará el trabajo de un grupo amplio de personas de una sección operativa de la empresa, con mando directo entre los mismos. Se exigen conocimientos profesionales, aptitudes prácticas, iniciativa, perfección en la ejecución de las tareas y autorización para la resolución de problemas al más alto nivel.

Formación. – La formación básica exigible es Ciclo Formativo de Grado Superior de Formación Profesional completados con experiencia profesional, o los equivalentes y necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión; en cualquier caso, complementados con la habilidad para la gestión de equipos de trabajo cuando así se requiera.

Tareas. – En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:



Administración:

- Tareas de control y gestión de un área administrativa de los grupos anteriores.

Producción:

- Tareas de dirección del trabajo fabril de los grupos inferiores, responsabilizándose de su ordenación y disciplina bajo instrucciones del superior inmediato.
- Tareas que implican, responsabilidad, disciplina y seguridad del personal de acuerdo con la organización de la entidad con el límite fijado por la autoridad en el Reglamento de Régimen Interno de la empresa, estando por tanto subordinadas a motivos prefijados, con iniciativa propia, tales como: estudio de tiempos y mejoras de métodos, programación, planeamiento, inspección y control en todos los casos, interpretación de toda clase de planos y distribución de fichas completas, evaluación de materiales precisos para trabajos, cuyos datos se obtengan tanto en planos como en obras, pudiendo ejercer como jefe dentro de ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones, mano de obra, proceso, lanzamiento, costos y resultados económicos.
- Responsabilidad de la supervisión y en su caso ejecución, según especificaciones generales recibidas, de las tareas de análisis de uno o varios laboratorios.

▪ Grupo profesional 7

Criterios Generales. -Realización de las funciones del grupo 6 junto con la coordinación y supervisión de la ejecución de tareas heterogéneas y la responsabilidad de ordenar el trabajo de varias secciones operativas de la empresa, asegurando los niveles de calidad y productividad exigidos por la dirección de la misma. Se incluye además la realización de funciones de carácter comercial, con alto nivel de autonomía en la organización de su trabajo.

Formación. - La formación básica exigible es Ciclo Formativo de Grado Superior de Formación Profesional completados con experiencia profesional, o los equivalentes y necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión; en cualquier caso, complementados con la habilidad para la gestión de equipos de trabajo cuando así se requiera.

Tareas. - En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Administración:

- Labores de gestión comercial: identificación de nuevos clientes, prospección de mercados y gestión de carteras.

Producción:

- Funciones propias de mando y coordinación sobre el personal de fabricación del grupo 6 o inferiores.



▪ Grupo profesional 8.-

Criterios generales. – Realización de todas aquellas tareas técnicas/administrativas conforme a la formación reglada que se exige para este grupo, bajo órdenes de sus superiores, con mando directo sobre mando intermedio y/o personal manual, producción o planta de la misma.

Formación. –Equivalente a titulación universitaria de grado medio o nivel de diplomatura o ingeniería técnica o ciclo de grado superior de formación profesional, ciclo formativo o con los equivalentes y necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

La formación básica exigible es Ciclo de Grado Superior de Formación Profesional o Diplomatura o Ingeniería Técnica.

Tareas. – En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Administración:

- Programador o programadora de informática de desarrollo de software.
- Dirección y coordinación de varias secciones administrativas de la empresa, así como la elaboración de informes de gestión a la dirección.

Producción:

- Desarrollo de proyectos de ingeniería y de I+D+I, levanta plano de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados, croquización de maquinaria en conjunto, despiece de plazos de conjunto, pedidos de materiales para consultas y cubaciones y transportación de mayor cuantía, cálculo y resistencia de piezas, de mecanismo o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo que están sometidos.

▪ Grupo profesional 9.-

Criterios Generales. – Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía y responsabilidad, con conocimientos profesionales y técnicos, así como habilidades concretas. Las personas adscritas a este grupo profesional tienen mando directo sobre otros grupos profesionales supervisados por el grupo superior y pueden simultanear las actividades de carácter técnico con el desempeño de las tareas o funciones de otros grupos profesionales.

Realización de todas aquellas tareas técnicas conforme a la formación reglada con mando directo.

Formación. –La formación básica exigible es diplomatura o ingeniería técnica completados con experiencia profesional, o los equivalentes y necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión; en cualquier caso, complementados con la habilidad para la gestión de equipos de trabajo cuando así se requiera."

Tareas. – En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:



Administración:

- Operaciones propias que impliquen de modo permanente y exclusivo las compras generales de las mercancías y materias primas objeto de la actividad de la empresa.

Producción:

- Operaciones que implican la capacitación al más alto nivel y perfección exigida para el diseño completo y realización de planos para matrices de inyección de plástico, incluso en 3D, así como de los planos de despiece de las distintas partes del molde con todos sus componentes.

- Grupo profesional 10.–

Criterios Generales. – Coordinación, supervisión y realización, de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como habilidades específicas.

Formación. – La formación básica exigible es diplomatura o ingeniería técnica completados con experiencia profesional, o los equivalentes y necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión; en cualquier caso, complementados con la habilidad para la gestión de equipos de trabajo cuando así se requiera.

Tareas. –En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Administración:

- Funciones propias de dirección de personal que implican: organización, asesoramiento, control, contratación, clasificación, retribución, calendario laboral, seguridad en el trabajo, beneficios sociales, prendas de trabajo, etc.
- Funciones de mando general de la sección de ventas de la empresa, coordinando el equipo de trabajo de dicha sección si la hubiere y bajo las directrices y políticas de la empresa.

- Grupo profesional 11.–

Criterios Generales: Se incluyen en este grupo a las personas cuyas funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas empresariales, para conseguir una eficaz organización de los medios materiales y humanos de la empresa en su conjunto, con la finalidad de alcanzar los objetivos planificados. Dichas funciones podrán ejercerse por medio de la toma de decisiones directas o participación en la elaboración de éstas, que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñando puestos de dirección con la asunción de la responsabilidad.

Formación. – La formación básica exigible es diplomatura o ingeniería técnica o licenciatura o ingeniería superior; en todo caso completada con experiencia profesional; o los equivalentes y necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.



Anexo II. Tablas Salariales

		TABLAS PROVISIONALES 2025 (TABLAS DEFINITIVAS 2024 + 3%)	
CATEGORIAS PROFESIONALES	GRUPO	SALARIO	
		BRUTO ANUAL	DIARIO/ MENSUAL
Director/a Técnico	Grupo 11	35.405,37 €	80,47 € 2.441,75 €
Subdirector/a Técnico			
Técnico/a jefe y Dir. Comercial			
Técnico/a superior **			
Técnico/a	Grupo 10	32.751,96 €	74,44 € 2.258,76 €
Jefe/a de 1a administrativo			
Jefe/a de ventas* **			
Delineante proyectista	Grupo 9	29.213,40 €	66,39 € 2.014,72 €
Jefe/a de organización / Jefe/a de Compras			
Jefe/a de 2ª administrativo **			
Delegado/a de ventas			
Ayudante técnico	Grupo 8	27.442,42 €	62,37 € 1.892,58 €
Delineante			
Oficial 1ª administrativo			
Encargado/a**	Grupo 7	26.556,24 €	60,36 € 1.831,47 €
Viajante			
Oficial de 2ª Administrativo	Grupo 6	25.192,91 €	57,26 € 1.737,44 €
Técnico/a de organización			
Ayudante sanitario			
Corredor de plaza			
Capataz * *			
Almacenero/a	Grupo 5	23.406,66 €	53,20 € 1.614,25 €
Of. 1ª of. Auxiliar			
Prof. Técnico de Fabricación **			
Prof. 1ª industria	Grupo 4	22.620,93 €	51,41 € 1.560,06 €
Of. 2ª of. Auxiliar			
Encarg. de actividades complementarias	Grupo 3	21.463,00 €	48,78 € 1.480,21 €
Auxiliar de organización			
Of. 3ª of. Auxiliar			
Prof. 2ª industria			
Subalterno	Grupo 2	21.163,18 €	48,10 € 1.459,53 €
Ayudante especialista**			
Oficial actividades complementarias			
Aux. Administrativo			
Aux. Técnico de oficina			
Peón**	Grupo 1	20.025,93 €	45,51 € 1.381,10 €
Ordenanza			
Guarda Jurado			
Mozo de Almacén			



* Salario anual de la categoría que se tomó como referencia del grupo (si es diario por 440 (441 en caso de ser bisiesto)) y si es mensual por 14,5.

** Categorías de referencia para el salario de grupo.

*** Para los salarios que viniesen siendo diario o mensual, se tomará aquel que corresponda por puesto de trabajo.



Tablas de los complementos de antigüedad

TABLA ANTIGÜEDADES					
CATEGORÍAS PROFESIONALES	GRUPO	TRIENIOS		QUINQUENIOS	
		BRUTO ANUAL	DIARIO/ MENSUAL	BRUTO ANUAL	DIARIO/ MENSUAL
Director/a Técnico	Grupo 11	278,84€	0,63€ 19,23€	557,53€	1,27€ 38,45€
Subdirector/a Técnico					
Técnico/a jefe/a y Dir. Comercial					
Técnico/a superior **					
Técnico/a	Grupo 10	257,81€	0,59€ 17,78€	515,77€	1,17€ 35,57€
Jefe/a de 1ª administrativo					
Jefe/a de ventas**					
Delineante proyectista	Grupo 9	229,97€	0,52€ 15,86€	459,65€	1,04€ 31,70€
Jefe/a de organización / Jefe/a de Compras					
Jefe/a de 2ª administrativo **					
Delegado/a de ventas					
Ayudante técnico	Grupo 8	216,05€	0,49€ 14,90€	432,10€	0,98€ 29,80€
Delineante					
Oficial 1ª administrativo					
Encargado/a**	Grupo 7	209,09€	0,48€ 14,42€	418,18€	0,95€ 28,84€
Viajante					
Oficial de 2ª Administrativo	Grupo 6	198,36€	0,45€ 13,68€	396,72€	0,90€ 27,36€
Técnico/a de organización					
Ayudante sanitario					
Corredor de plaza					
Capataz**					
Almacenero/a	Grupo 5	184,80€	0,42€ 12,74€	369,60€	0,84€ 25,49€
Of. 1ª of. Auxiliar					
Prof. Técnico de Fabricación **					
Prof. 1ª industria	Grupo 4	180,40€	0,41€ 12,44€	356,40€	0,81€ 24,58€
Of. 2ª of. Auxiliar					
Encarg. de actividades complementarias	Grupo 3	176,00€	0,40€ 12,14€	352,00€	0,80€ 24,28€
Auxiliar de organización					
Of. 3ª of. Auxiliar					
Prof. 2ª industria					
Subalterno	Grupo 2	176,00€	0,40€ 12,14€	347,60€	0,79€ 23,97€
Ayudante especialista**					
Oficial actividades complementarias					
Aux. Administrativo					
Aux. Técnico de oficina					
Peón**	Grupo 1	167,20€	0,38€ 11,53€	338,80€	0,77€ 23,37€
Ordenanza					
Guarda Jurado					
Mozo de Almacén					



Anexo III. Protocolo Acoso “Mobbing”

PROTOCOLO ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

INTRODUCCIÓN

Habiendo sido constituida la Comisión Sectorial por la Igualdad para el Convenio 2010–2012 para las industrias transformadoras de materias primas plásticas de la provincia de Valencia 2010–2012 (BOP 30/3/10), y en función de sus competencias fijadas en el art. 76 in fine del citado convenio, la Comisión en su labor de asesoramiento en planes de igualdad han realizado el presente protocolo como recomendación para ser acogido y/o adaptado en su caso por las empresas del sector.

Las empresas del sector de más de 100 personas de plantilla conforme al art. 76 del citado convenio han de proceder a la elaboración de un “plan de igualdad”. En los planes de igualdad una de las medidas habitualmente en la realización de protocolos como los que aquí se desarrollan, por lo que la Comisión con esta medida pretende ofrecer a las respectivas Comisiones de Igualdad, creadas en las empresas del sector para consensuar los planes de igualdad, un instrumento a ser considerado o incluso anexo a los acuerdos internos que se aprueben en el establecimiento de planes y medidas de igualdad en la empresa.

DECLARACION DE PRINCIPIOS

La dignidad, el derecho a la integridad física y moral y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Laboral Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

La Comisión Mixta de la Industria Transformadora del Plástico, debido a la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y conscientes de que las conductas de acoso perjudican y repercuten en todos/as, no sólo a los directamente afectados/as, las partes firmantes del presente Protocolo reconocen la obligación y necesidad de instruir, prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos factores organizativos, así como, todos aquellos comportamientos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, reiterándose que dichas conductas no serán toleradas bajo ninguna circunstancia, así como que consideran que las empresas deben dar su total apoyo a las personas que se puedan ver afectadas por tales conductas, todo ello de conformidad con los principios inspiradores de la normativa básica al respecto.

Es por ello que desde la Comisión Mixta de la Industria Transformadora del Plástico considera que:

- El acoso moral o psicológico, sexual y por razón de sexo es un comportamiento reprochable con independencia de quien lo ejerza, vulnerando las normas que regulan los derechos y deberes básicos de las personas trabajadoras integrantes en el sector de la Industria Transformadora del Plástico.
- Que cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable y repercute en la dignidad de la persona, para ello la Comisión Mixta establecerá medidas para prevenir, detectar y



controlar conductas que puedan ser constitutivas de acoso moral o psicológico, sexual o por razón de sexo.

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno.
- Toda persona tiene derecho a que se respete su intimidad, integridad y dignidad. Prestando especial cuidado por parte de las personas intervinientes a la confidencialidad y reserva y a no transmitir ni divulgar información sobre el contenido del procedimiento.
- Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, por nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, así como a no ser sometida a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda persona tiene derecho a un entorno laboral exento de riesgos, para ello se adoptarán las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Toda persona tiene derecho a una audiencia imparcial y a un tratamiento justo.
- Se prohíbe expresamente las represalias contra toda persona que efectúe una queja y/o denuncia, acuda como testigo o ayude o participe en la investigación, siempre que se haya actuado de buena fe.

OBJETO

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de organización y dirección de la empresa

AMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras empleados/as en las empresas sujetas al Convenio Colectivo en la Provincia de Valencia para Industrias Transformadoras del Plástico, tanto cuando los hechos se cometan en la empresa o en alguno de los diferentes centros de trabajo como cuando se realicen fuera de la misma, pero tenga relación necesaria con el trabajo desempeñado.

CONCEPTOS

Acoso Moral o mobbing: Es aquella situación en la que una persona o grupo de personas, ejercen violencia psicológica, de forma sistemática durante un tiempo prolongado, sobre otra persona, en el lugar de trabajo.

Concretamente el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la NTP 476, recoge el acoso moral como una situación en la que una persona o grupo de personas ejercer una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o persona en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo.

Los elementos que caracterizan las conductas de acoso moral o psicológico se pueden concretar:

- ✓ Laboral: Debe ser cometida por personas trabajadoras integrantes en las empresas vinculadas al Sector de Transformación del Plástico
- ✓ Persistente en el tiempo, la conducta constitutiva de sanción debe ser cometida de forma sistemática y durante un tiempo más o menos prolongado.



- ✓ Premeditado: Respondiendo a un plan intencionado de lesionar la dignidad profesional y personal del trabajador o trabajadora.

El acoso moral puede materializarse en tres situaciones:

- a. Acoso Moral Descendente: Es cuando la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- b. Acoso Moral Horizontal: Es cuando se produce entre trabajadores y/ o trabajadoras del mismo nivel jerárquico.
- c. Acoso Moral Ascendente: Es cuando la persona acosadora ocupa un nivel inferior al nivel jerárquico de la víctima.

A título de ejemplo y por tanto se pueden presentar otras no incluidas en esta lista, las conductas que pueden ser constitutivas de acoso psicológico o mobbing son:

- Ataques a la víctima con medidas organizacionales:

- o El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- o Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros
- o Prohibir a los compañeros o compañeras que hablen a una persona determinada
- o Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva
- o No asignar tareas a una persona
- o Asignar tareas sin sentido
- o Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades
- o Asignar tareas degradantes....

- Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:

- o Restringir a los compañeros/as la posibilidad de hablar con una persona
- o Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos
- o Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella
- o No dirigir la palabra a una persona
- o Tratar a una persona como si no existiera....

- Ataques a la vida privada de la víctima

- o Críticas permanentes a la vida privada de una persona
- o Terror telefónico
- o Hacer parecer estúpida a una persona
- o Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos
- o Mofarse de las discapacidades de una persona
- o Imitar los gestos, voces... de una persona
- o Mofarse de la vida privada de una persona....

- Violencia física
- o Amenazas de violencia física
- o Uso de violencia menor



o Maltrato físico....

- Ataques a las actitudes de la víctima

- o Ataques a las actitudes y creencias políticas

- o Ataques a las actitudes y creencias religiosas

- o Mofarse de la nacionalidad de la víctima....

- Agresiones verbales

- o Gritar o insultar

- o Críticas permanentes del trabajo de la persona

- o Amenazas verbales....

- Rumores

- o Hablar mal de la persona a su espalda

- o Difusión de rumores....

Acoso Sexual y/o acoso por razón de sexo. –

a.- Acoso sexual. – Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

Elementos que caracterizan las conductas del acoso sexual, se pueden concretar:

- Se trata de un comportamiento no deseado por quien lo padece.
- Se trata de un requerimiento persistente. Aunque un comportamiento aislado y puntual también puede ser acoso sexual por la gravedad del hecho cometido.
- Son comportamientos con connotaciones sexuales y/o de naturaleza sexual. Pueden ser de carácter verbal, no verbal o físicas.
- Que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Incide negativamente en la situación laboral.

El acoso sexual puede materializarse en las siguientes situaciones:

Se distinguen teóricamente, dos tipos de acoso sexual en el ámbito laboral:

a) Acoso de intercambio (quid pro quo) o chantaje sexual:

Quien ejerce el acoso sexual condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador o de la trabajadora, a la realización de un acto de contenido sexual. Por tanto, el chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, entre quien ejerce el acoso y la víctima existe una relación de jerarquía.

A su vez, el chantaje sexual puede presentar diversas modalidades:

Atendiendo a la forma, se distingue entre chantaje explícito o implícito:

a) Chantaje explícito: proposición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del trabajador o de la trabajadora agredida o bien requerimiento sexual, también expreso, acompañado de compulsión física cuando se prescinde de la voluntad del trabajador o de la trabajadora agredida.



b) Chantaje implícito, indirecto o tácito: se produce cuando el trabajador o la trabajadora nunca ha sido solicitada o requerida sexualmente, pero otros trabajadores o trabajadoras de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

Atendiendo a sus efectos, se distingue entre:

- a) Chantaje sexual que implica pérdida de derechos: las o los superiores cumple su amenaza si el trabajador o la trabajadora no se somete a la condición sexual (no contrata, despide, no aumenta salario...).
- b) Chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales: se da cuando, a pesar de la negativa del trabajador o de la trabajadora, las o los superiores no cumple su amenaza.

b) Acoso ambiental o ambiente hostil:

Se produce cuando quien acosa sexualmente crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador o la trabajadora. Son requerimientos sexuales no condicionados (ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual, uso de pornografía en lugares de trabajo, comentarios de tipo sexual sobre la persona o vida íntima del trabajador o de la trabajadora, requerimientos a las personas trabajadoras para que lleven una ropa sexualmente insinuante).

A título de ejemplo y por tanto se pueden presentar otras no incluidas en esta lista, las conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual son:

- Comentarios obscenos sobre habilidades sexuales.
- Difundir rumores de carácter sexual de alguna persona.
- Presionar para que alguien participe en actividades lúdicas, pese a que la persona a dicho que no.
- Imágenes sexuales en Internet.
- Fotografías sexuales.
- Tocamientos.
- Arrinconar.
- Todo tipo de contacto físico no solicitado.
- Otras....

Grupos más vulnerables al acoso sexual:

- Mujeres (mujeres solas con responsabilidades familiares, mujeres que están en puestos de trabajo, categorías y/o sectores masculinizados, mujeres jóvenes, mujeres en su primer trabajo, mujeres inmigrantes, mujeres pertenecientes a minorías étnicas, mujeres con discapacidad, mujeres subcontratadas, mujeres con contratos temporales, eventuales y/o parciales).
- Personas homosexuales, lesbianas, bisexuales y transexuales.
- Hombres jóvenes.



b.- Acoso por razón de sexo. – Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Elementos claves del acoso por razón de sexo:

- Se trata de un comportamiento no deseado por quien lo padece.
- Se trata de un requerimiento persistente, continuo y acumulativo.
- Tiene relación con el sexo/género de una persona.
- “Con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.
- Incide negativamente en la situación laboral.

Tipos de acoso por razón de sexo:

- Atentar contra la dignidad de una persona trabajadora por el simple hecho de ser mujer/hombre
- Atentar contra la dignidad de un trabajador o una trabajadora porque no se ajusta a su rol o estereotipo de género impuesto cultural y socialmente.
- Conculcar el derecho a la dignidad de la trabajadora por todo tipo de cuestiones relacionadas con la maternidad (embarazo, solicitar permisos, reducciones de jornada, etc.).
- Conculcar el derecho a la dignidad del trabajador o trabajadora por todo tipo de cuestiones relacionadas con la paternidad (solicitar permisos, reducciones de jornada, etc.).
- Así como atentar al disfrute pleno de cualquier derecho conciliatorio por parte de trabajadoras y trabajadores.

A título de ejemplo y por tanto se pueden presentar otras no incluidas en esta lista, las conductas que pueden ser constitutivas de acoso por razón de sexo son:

- Todo tipo de conductas discriminatorias por el simple hecho de ser mujer/hombre
- Chistes y humor de carácter sexista.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las mujeres/hombres.
- Ridiculizar a un trabajador que desempeña trabajos que “tradicionalmente” han correspondido a mujeres.
- Ridiculizar a una trabajadora que desempeña trabajos que “tradicionalmente” han correspondido a hombres.
- Ridiculizar a un trabajador por disfrutar de sus derechos parentales, de cuidado y conciliatorios.
- Tras comunicar el embarazo se le empiezan a imponer obligaciones absurdas.
- Tras comunicar el embarazo no se le permite hacer su trabajo o se le deja sin funciones.
- Otras.

Grupos más vulnerables al acoso por razón de sexo:

- Mujeres embarazadas.
- Mujeres (mujeres solas con responsabilidades familiares, mujeres que están en puestos de trabajo, categorías y/o sectores masculinizados, mujeres jóvenes, mujeres en su primer trabajo, mujeres inmigrantes, mujeres pertenecientes a minorías étnicas, mujeres con



discapacidad, mujeres subcontratadas, mujeres con contratos temporales, eventuales y/o parciales).

- Personas homosexuales, lesbianas, bisexuales y transexuales.
- Hombres jóvenes.

En función de las personas que lo ejercen el acoso sexual y por razón de sexo pueden ser:

- Acoso descendente: es el acoso realizado por la propia persona empleadora o por su representación, alguien que ostente poder sobre la víctima, normalmente por una relación de carácter jerárquica.
- Acoso horizontal: es el acoso realizado por compañeros y/o compañeras de trabajo, sin ascendencia jerárquica sobre la víctima.
- Acoso ascendente: es el acoso realizado por una persona que está jerárquicamente subordinada a la víctima.
- Acoso ejercido por una persona vinculada a la empresa de alguna forma: clientela, estudiantes en prácticas, personas becarias, proveedores/as, candidatos/as, otras.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3 LOIEMH)

El condicionamiento de un derecho 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. (Art. 7.4 LOIEMH).

MEDIDAS PREVENTIVAS:

Con el fin de evitar la aparición de las situaciones descritas en el presente protocolo, y fomentar las buenas relaciones personales en las empresas sujetas al convenio colectivo en la Provincia de Valencia para Industrias Transformadoras del plástico, se realizarán diversas acciones encaminadas a la prevención, dentro de las cuales es de destacar:

La Organización del trabajo (en la prevención del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo):

Los principales aspectos que debemos considerar, en este sentido, son:

- Realizar una exhaustiva evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo.
 - Ponderar, en la medida de lo posible, la carga de trabajo y su distribución entre la plantilla.
 - Otorgar funciones y responsabilidades coherentes con el puesto de trabajo.
 - Velar por la idoneidad de los medios facilitados para realizar el trabajo.
 - Definir claramente los objetivos del Departamento, así como las tareas necesarias para su consecución.
- Cualquier otra acción encaminada a mantener un buen clima laboral y de motivación para las personas trabajadoras.

Comunicación (en la prevención del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo): para el establecimiento de unas buenas relaciones personales en el ámbito de la Empresa.



Algunas recomendaciones en este sentido son:

- Fomentar la realización de reuniones departamentales periódicas, en las que los/as trabajadores/as participen activamente y reciban información suficiente sobre funciones, responsabilidades, cambios, métodos de trabajo, etc.
- Mantener fluidez en los canales de comunicación a todos los niveles, ya sea en sentido horizontal, ascendente o descendente, de manera que todas las opiniones puedan ser escuchadas.
- Evitar situaciones de incertidumbre en cuanto a comunicación, expresar claramente cuando algo está conforme con los objetivos establecidos y cuando no.

Conducta (en la prevención del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo): promover las “buenas maneras” en la conducta, con el objeto de preservar en todo momento la dignidad de la persona.

Para ello es importante evitar en el entorno laboral la existencia de las siguientes conductas:

- o Comentarios sobre la vida privada, apariencia, condición sexual, críticas permanentes, imitaciones, mofas, etc.
- o Envío de gráficos, dibujos y fotografías de contenido sexual explícito.
- o Llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos de contenido sexual.
- o Agresiones verbales (gritos, insultos, amenazas, descalificaciones ofensivas, ofertas sexuales, invitaciones impúdicas, etc).
- o Agresiones físicas, contacto físico deliberado, acercamiento excesivo e innecesario.
- o Ataques a las creencias religiosas, políticas, nacionalidad, raza, condición sexual, discapacidades, etc.
- o Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

El objetivo fundamental del protocolo de actuación en materia de acoso psicológico también llamado moobing, de acoso sexual y por razón de sexo del Sector de la Industria Transformadora del Plástico, es definir las pautas de actuación que solucionen las posibles situaciones que se puedan presentar en materia de acoso así como habilitar medidas preventivas.

Cuando se conozca una situación de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo se actuará de acuerdo con el procedimiento que se establece a continuación.

Garantías del procedimiento:

- Respeto a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación por razón de sexo, por nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el ámbito laboral.
- Derecho a la confidencialidad, respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Todo el procedimiento se llevará con sigilo y estricto respeto a lo contemplado en la Ley de Protección de Datos.



- Habilitación de las medidas de protección y cautelares necesarias, sin que en ningún caso puedan suponer perjuicio o pérdida de derechos de la presunta víctima.
- Derecho a recibir respuesta a la queja y/o denuncia presentada.
- Derecho a la investigación y resolución del procedimiento sin demoras innecesarias.
- Derecho a una audiencia imparcial y a un tratamiento justo.
- Prohibición de represalias contra toda persona que efectúe una queja y/o denuncia, acuda como testigo o ayude o participe en la investigación, siempre que se haya actuado de buena fe.
- Derecho a la asistencia de un/a representante de las personas trabajadoras o de un asesor o asesora.
- Derecho de la víctima a ser restituida en sus condiciones laborales.
- Derecho a la protección de la salud de la víctima de manera integral.
- Derecho a ser asistida/o jurídicamente en el caso de que quien ha acosado inicie acciones judiciales contra la víctima u otras terceras personas participantes

Intervinientes:

Denunciante, es quien presenta la denuncia al conocer los hechos.

Víctima, es quien ha sufrido o está sufriendo la conducta de acoso moral (mobbing), acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Puede coincidir con la persona denunciante o no.

Comisión Paritaria de Acoso:

- a) La Comisión Paritaria de Acoso estará formada por parte de la empresa por..... (nombres y apellidos) y como suplentes.....Y, por parte de los Sindicatos: por (nombres y apellidos de los diferentes representantes de los sindicatos elegidos en la empresa de que se trate) y sus suplentes, (Debe de estar integrada por mujeres y hombres).
- b) La celebración de reuniones ordinarias será convocada de reunión a reunión, y las extraordinarias a instancia de cualquiera de las partes, mediante comunicación escrita, fijando en dicha comunicación el orden del día a tratar.
- c) Las reuniones serán celebradas en la empresa sita
- d) Las decisiones serán tomadas por acuerdo de las partes (Empresa, y representación sindical), en caso de no alcanzarse acuerdo las partes se someterán a los procedimientos de solución de conflictos establecidos en el Convenio Colectivo.
- e) La Comisión Paritaria de Acoso de la empresa.....tendrá las siguientes competencias:
 - Información, sensibilización y formación de la plantilla en materia de acoso moral (mobbing), acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Elaboración de contenidos a impartir en las formaciones en materia de acoso moral (mobbing), acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Difusión del Protocolo de Actuación en Materia de acoso moral (mobbing), acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - Implementación, seguimiento y evaluación del Protocolo de Actuación en Materia de Acoso moral (mobbing), acoso sexual y acoso por razón de sexo de la empresa.



- Instrucción y resolución de los procedimientos, sus atribuciones son:
 - a. Investigación de las quejas y denuncias. La empresa proporcionará los medios necesarios.
 - b. Determinación de la persona integrante de la Comisión Paritaria de Acoso que va a instruir el caso.
 - c. Acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.
 - d. Acceso a todas las instalaciones de la empresa con respeto de las normas de seguridad vigentes.
 - e. Las personas trabajadoras conocerán y deberán colaborar con dichas personas.
 - f. Podrán entrevistarse y reunirse con las personas implicadas en el caso.
 - g. Podrán tener asistencia de personas asesoras internas y externas (profesionales de derecho, psicología, medicina, agentes de igualdad, etc.).
 - h. Podrán gestionar con Recursos Humanos las medidas cautelares y de precaución necesarias.
 - i. Elaboración de informes respecto al caso.
 - j. Instar, en su caso, a Recursos Humanos la apertura de expediente disciplinario.
 - k. Velar por el cumplimiento de todas las garantías del procedimiento.
 - l. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas.
 - m. Se guardará un estricto sigilo respecto a todo lo relacionado con el procedimiento.
 - n. Y cualquier otra que sea necesaria para un correcto y ajustado a derecho esclarecimiento del caso.
 - Conocer, detectar y abordar los posibles factores de riesgo con relación al acoso moral (mobbing), acoso sexual y acoso por razón de sexo de la empresa (gestión, clima organizativo, entorno laboral, contexto laboral, comportamientos y actitudes, aumento de quejas, etc.).
 - Actualización del Protocolo (detallar mayorías y quórum).
 - Interpretación del Protocolo.
 - Otras.....
- f) Incompatibilidades de las personas integrantes de la Comisión Paritaria de Acoso para la instrucción y resolución de los expedientes de acoso moral (mobbing), acoso sexual y acoso por razón de sexo:
- Relación de parentesco, afinidad o consanguinidad con la persona denunciada, denunciante y/o la víctima.
 - Relación de enemistad o amistad manifiesta con la persona denunciada, denunciante y/o la víctima.
 - Quien denuncia o es denunciado/a (sin poder participar en ningún proceso hasta que se resuelva el suyo).



Las incompatibilidades podrán ser alegadas por parte de la misma persona que está en la incompatibilidad o de quienes intervienen en el procedimiento. Tanto la persona denunciante como la persona denunciada tendrán derecho a recusar a la persona designada como instructor/a por la Comisión Paritaria.

- g) La Comisión Paritaria de Acoso podrá disponer de la asistencia de asesoras/es externas/os e internas/os.
- h) La persona denunciada será suspendida cautelarmente como integrante de la Comisión Paritaria de Acoso hasta que se haya resuelto el procedimiento.
- i) De cada una de las reuniones de la Comisión Paritaria de Acoso se procederá a levantar acta, incluyendo en la misma: las deliberaciones que se hayan producido en la reunión, expresión de cada uno de los acuerdos que se alcancen e indicación de la fecha de la siguiente reunión, así como del Orden del Día.

Inicio del procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la queja y/o denuncia con aportación de indicios suficientes por la persona agraviada o por terceras personas, en cuyo caso la presunta víctima deberá de conocer este extremo y confirmar la existencia del acoso, ante cualquiera de las siguientes instancias:

- Comisión Paritaria de Acoso.
- Recursos Humanos.
- Secciones Sindicales, en su defecto será atendida por la representación sindical integrante en la empresa.

Si la queja o la denuncia se presentara ante Recursos Humanos o ante las Secciones Sindicales, así como a la representación sindical que en su caso existiese, se procederá a dar traslado inmediato de la misma a la Comisión Paritaria de Acoso.

En el caso de presentarla ante la Comisión Paritaria de Acoso, la persona denunciante podrá decidir libremente ante que integrante de la Comisión Paritaria de Acoso la presenta, este extremo es exclusivamente de presentación de la denuncia, posteriormente se iniciará la fase de instrucción.

En el plazo máximo de 10 días se dará por finalizado el procedimiento, dicho plazo será contado a partir de la presentación de la queja y/o denuncia.

Forma de la denuncia:

La denuncia se documentará por escrito. En caso de denuncia verbal cualquiera de las personas que la reciban procederá a asistir a la persona denunciante para plasmarla por escrito. La denuncia deberá tener la siguiente forma:

- Identificación de la persona denunciante.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima.
- Una descripción detallada de los hechos de acoso imputados (fechas, lugar de los hechos, frecuencia, conducta,...).
- Identificación de posibles testigos.
- La firma del/la denunciante en prueba de conformidad.



Se adjunta un impreso de formulario de denuncia a título de ejemplo:

A/A DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA..... En, a de de Doña/Don, con DNI y con domicilio a efectos de notificaciones en, al amparo de lo dispuesto en los artículos 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, 7 y 48 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres., comparezco y digo: Que por medio del presente escrito, al que se acompaña documentación consistente en, formulo denuncia por los siguientes HECHOS (detallar los hechos): A juicio de la/el denunciante, tales hechos revisten indiciariamente los caracteres de acoso moral (mobbing), acoso sexual y acoso por razón de sexo. Datos del/la denunciado/a: Don, puesto..... de la empresa PRETENSIÓN DE LA/EL DENUNCIANTE Que la empresa.....garantice que no se vuelvan a repetir comportamientos como el indicado, así como se proceda a dar cauce adecuado a esta denuncia (se pueden añadir otras pretensiones). Firma de la/del denunciante

Diferencia entre denuncia no probada y denuncia falsa.

Denuncia no probada: es una denuncia presentada de buena fe, no tiene consecuencias disciplinarias, las evidencias indican que no ha habido o que no se puede probar el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Denuncia falsa: es una denuncia presentada de mala fe, es decir, se tiene conciencia de que es falsa, por ello pueden tener consecuencias disciplinarias. De todas formas, es importante destacar que no son muy habituales.

Vía de resolución interna:

Vía de resolución interna: Procedimiento informal.

Una vez ha sido presentada la queja y/o denuncia con todas las previsiones contempladas en este Protocolo, a veces puede ocurrir que el simple hecho de manifestar a la presunta persona agresora



lo ofensivo y vulnerador de derechos del comportamiento que está realizando es suficiente para que cese el presunto acoso.

Algunas de las acciones a llevar a cabo por parte de la persona instructora, que será elegida entre las/los integrantes de la Comisión Paritaria de Acoso, para instruir y resolver el caso de manera informal son:

- Entrevista/reunión con la persona denunciante y/o víctima.
- Entrevista/reunión con la persona denunciada.
- Valorar el origen del conflicto.
- Valoración del riesgo.
- Información y asesoría de manera amplia de los derechos, acciones y diferentes vías de resolución a la persona presuntamente acosada.
- Información y asesoría de manera amplia de las consecuencias disciplinarias de tales comportamientos de la presunta persona acosadora.
- Petición de cese inmediato de su comportamiento.
- Información de que el caso va a ser seguido.

La persona instructora puede estar asesorada por profesionales de diferentes campos, por ejemplo, derecho, medicina, psicología, etc.

Todo ello será reflejado por parte de la persona instructora, en el plazo de nueve días desde la presentación de la queja y/o denuncia escrita por parte de la presunta víctima, en una **propuesta de conclusiones y resolución** donde se detallarán por escrito las acciones y gestiones indagatorias e instructoras realizadas, los hechos producidos, documentación al respecto, la finalización del acoso contra la persona acosada, así como las medidas que se van a aplicar:

- Detallar las medidas concretas que se van a emprender para evitar otros casos.
- Sanciones a imponer.
- Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la empresa.
- Resarcir a la víctima de acoso moral (mobbing) o acoso sexual y/o acoso por razón de sexo de manera integral de las consecuencias que haya podido tener.
- Seguimiento posterior del caso.
- Otras.....

La propuesta de resolución será remitida a la Comisión Paritaria de Acoso para su conocimiento y validación.

Finalmente, la **resolución** por escrito será remitida a la persona acosada y a la persona acosadora. Se incluirá en la misma el derecho a recurrirla. A su vez, quedará una copia de la misma en el expediente del caso.

Vía de resolución interna: Procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará cuando:



- El procedimiento informal haya fracasado.
- El resultado del procedimiento informal no haya sido satisfactorio o sea inapropiado por la gravedad de los hechos.

a) Instrucción del procedimiento:

La instrucción del procedimiento se llevará a cabo por parte de una persona instructora elegida entre los/las integrantes de la Comisión Paritaria de Acoso.

Realizará las siguientes funciones:

- Apertura del expediente.
- Entrevista con la persona denunciante y/o víctima.
- Entrevista con posibles testigos.
- Entrevista con la persona denunciada.
- Práctica de pruebas.
- Información y asesoría de manera amplia de los derechos de las partes.
- Propuestas de medidas cautelares proporcionadas, por ejemplo, separación de denunciante y persona denunciada. En ningún caso dicha medidas podrá suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona que ha interpuesto la denuncia.
- Propuesta de Informe de investigación a la Comisión Paritaria de Acoso.

La persona instructora puede estar asesorada por profesionales de diferentes campos, por ejemplo, derecho, medicina, psicología, etc.

Audiencia a las personas técnicas del servicio de salud laboral y prevención de riesgos laborales de la empresa.

La persona instructora deberá redactar, en el plazo de nueve días desde la presentación de la denuncia y/o queja o desde la finalización del procedimiento informal, un informe de investigación.

El mismo tendrá los siguientes extremos:

- Identificación de las partes.
- Las intervenciones, acciones y gestiones indagatorias e instructoras realizadas (documentación, testimonios, pruebas, etc.).
- Medidas cautelares.
- Intervenciones de profesionales.
- Intervención de las personas técnicas del servicio de salud laboral y prevención de riesgos laborales de la empresa.
- Detalle de los hechos.
- Medidas propuestas:
 - Detallar las medidas concretas que se van a emprender para evitar otros casos.
 - Sanciones a imponer.
 - Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la empresa.
 - Resarcir a la víctima de acoso moral (mobbing), acoso sexual y/o acoso por razón de sexo de manera integral de las consecuencias que haya podido tener.



- Seguimiento posterior del caso.
- Otras.....

El informe de investigación será remitido a la Comisión Paritaria de Acoso para su conocimiento y validación. Lo cual producirá que se inicie la fase de toma de decisiones y resolución del expediente.

b) Periodo de toma de decisiones y resolución del expediente:

En esta fase se procederá a analizar el informe de investigación, tomándose las decisiones pertinentes en base al mismo en el plazo de cuatro días desde la recepción del informe de investigación. La resolución de expediente puede finalizar como no probado, denuncia falsa o calificando los hechos de acoso moral (mobbing), acoso sexual o acoso por razón de sexo. En estos casos se procederá a aplicar las sanciones correspondientes.

Finalmente, la resolución del expediente por escrito será remitida a la persona denunciante y a la persona denunciada. En la misma se detallarán una síntesis de los hechos, las medidas disciplinarias impuestas, así como cualquier otra medida preventiva o correctiva que se vaya a habilitar al respecto. Se incluirá en la misma el derecho a recurrirla.

A su vez, quedará una copia de la misma en el expediente del caso.

La Comisión procederá a proponer las acciones disciplinarias y, en última instancia, es la empresa la que sanciona.

En el supuesto de que la Comisión no llegase a un acuerdo sobre las conclusiones del caso investigado, se recurrirá a una persona árbitra externa designada por ambas partes, comprometiéndose las mismas a aceptar la decisión de dicha persona arbitra.

Sanciones

Tras la constatación de la existencia del acoso moral (mobbing), acoso sexual y/o del acoso por razón de sexo las sanciones disciplinarias a aplicar serán las recogidas en los artículos del 69 Convenio en la Provincia de Valencia para Industrias Transformadoras del Plástico.

La existencia de represalias, coacciones o amenazas contra la persona denunciante o contra cualquier persona que haya participado en la investigación serán calificadas de falta muy grave, las sanciones disciplinarias a aplicar serán las recogidas en el artículo del 69 Convenio en la Provincia de Valencia para Industrias Transformadoras del Plástico

En el caso de la constatación de existencia de denuncia falsa (es una denuncia presentada de mala fe, es decir, se tiene conciencia de que es falsa, por ello tiene consecuencias disciplinarias siempre. De todas formas, es importante destacar que no son muy habituales) las sanciones disciplinarias a aplicar serán las recogidas en el artículo del 69 Convenio en la Provincia de Valencia para Industrias Transformadoras del Plástico.



La tramitación del procedimiento no impide la utilización simultánea o posterior de las acciones administrativas o judiciales que se contemplan en la normativa al respecto.

La empresa se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

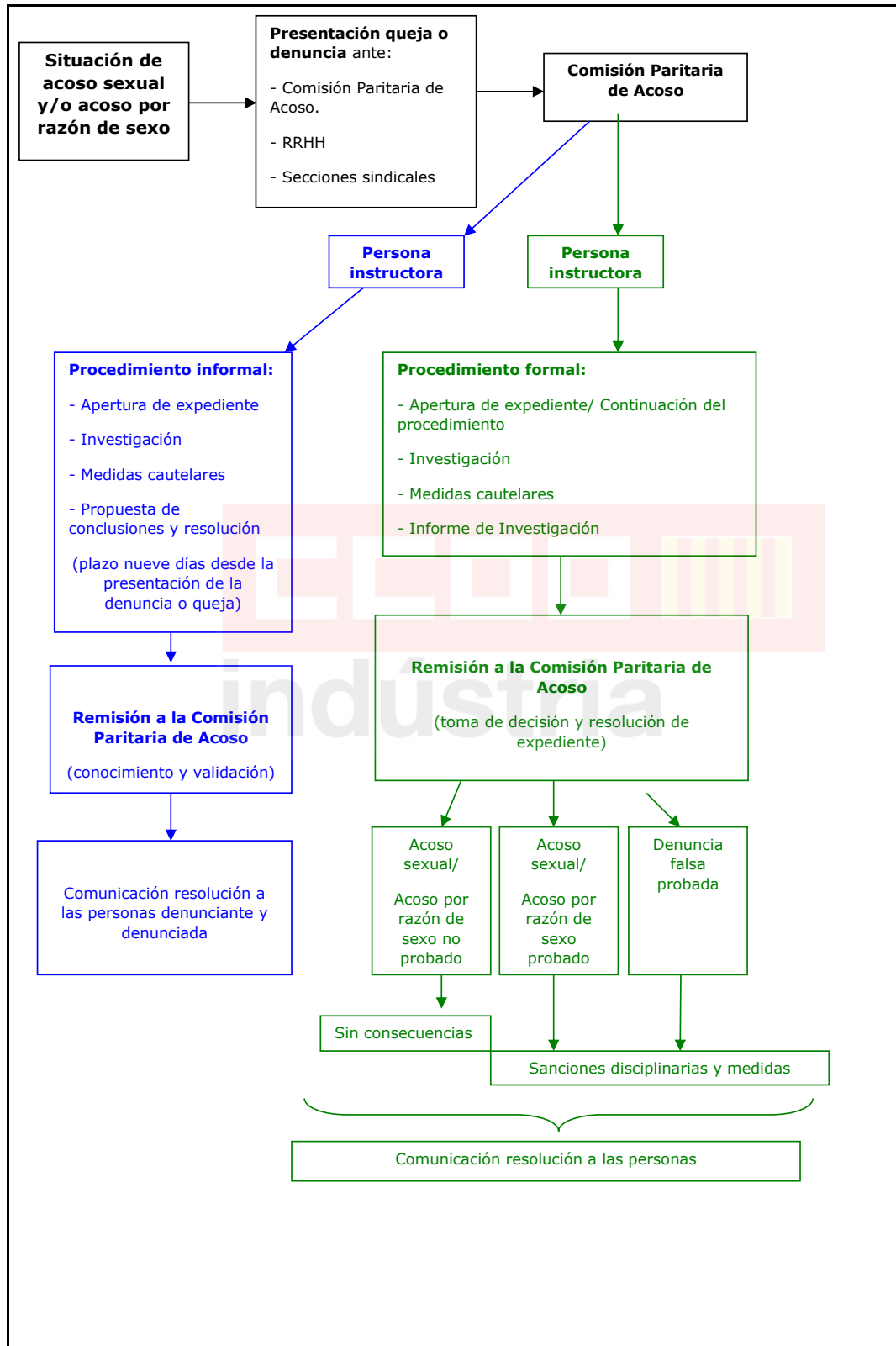
En la línea de garantizar el cumplimiento de todo lo indicado en este Protocolo de Actuación en Materia de Acoso Sexual y Por Razón de Sexo el seguimiento y evaluación será realizado por parte de la Comisión Paritaria de Acoso.

En todo momento, se garantizarán los derechos fundamentales de las personas intervinientes en los procedimientos que se puedan presentar en la empresa en materia de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo. Se respetará el derecho a la confidencialidad, respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Todo el procedimiento se llevará con sigilo y estricto respeto a lo contemplado en la Ley de Protección de Datos.

Para la consecución de una correcta implementación del Protocolo, se habilitan las siguientes medidas de seguimiento y evaluación:

- Diseño de indicadores específicos:
 - o Número y porcentajes de denuncias y/o quejas presentadas.
 - o Tipos de medidas de protección y/o cautelares emprendidas.
 - o Tipos procedimientos instruidos.
 - o Resolución de los procedimientos instruidos.
 - o Otros.....
- Informe de los seguimientos individuales realizados.
- Tipología de las consecuencias derivadas del acoso sexual y acoso por razón de sexo en las personas víctimas.
- Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la empresa.
- Informe-resumen anual.
- Otros.....





Anexo IV. Protocolo Colectivo LGTBI+

Medidas planificadas y acordadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se promoverá una cultura empresarial inclusiva, que fomente el respeto a la diversidad y que incluya expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

Se establecerá una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género y/o características sexuales.

Segundo. Acceso al empleo.

En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

- Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por razón de la orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable, priorizando la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo independientemente de su orientación sexual o su expresión de género.

- Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje no discriminatorio y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.

- Las personas que participen en los procesos de selección podrán disponer de la formación adecuada, para evitar cualquier sesgo o estereotipo de género, orientación o identidad sexual, o características sexuales, y realizarán las entrevistas omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas, no relevantes para el proceso de selección.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.



Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje no discriminatorio.

En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI, obligándose las empresas a:

- Incorporar acciones formativas dirigidas a todas personas que gestionen o intervengan en procedimientos o comisiones instructoras en las que se incluya: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje no discriminatorio y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Informar y difundir entre toda la plantilla sobre el conjunto de estas medidas planificadas LGTBI.
- Formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias.
- Procurar realizar acciones o jornadas de sensibilización a la plantilla, en materias tales como el protocolo de prevención del acoso; entornos libres de discriminación e inclusivos, igualdad de trato y no discriminación.
- Fomentar la utilización de lenguaje y de material audiovisual no discriminatorio en las comunicaciones de la empresa.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se fomentarán ambientes de trabajo seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

Sexto. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

En las empresas que cuenten con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplíe específicamente para incluirlas, será de aplicación el mismo.

Las empresas que no cuenten con dicho protocolo, y tuviesen más de cincuenta personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, les resultará aplicable el protocolo contenido en el anexo VII del presente convenio. Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, el protocolo que figura en el anexo VII.

Las empresas deberán informar a toda la plantilla sobre el protocolo para la prevención del acoso, así como sobre el procedimiento de presentación de la denuncia.

Séptimo. Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará el pleno respeto a la diversidad familiar, así como la igualdad en el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos legal o convencionalmente, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidas las personas trans.



Se equiparará el matrimonio y las parejas de hecho legalmente inscritas, con pleno respeto a la diversidad familiar, teniendo en cuenta la existencia de distintos modelos de familia.

Octavo. Régimen disciplinario.

No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En caso de producirse dichos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario según lo previsto y regulado en el presente convenio.

Noveno. Confidencialidad.

Dada la naturaleza y especial protección que tienen los datos relativos a la identidad u orientación sexual y expresión de género, la empresa tratará dichos datos con la máxima confidencialidad y sigilo, extremando el rigor y la prudencia en el tratamiento y gestión de dichos datos, usándolos exclusivamente para aquellas cuestiones en las que sea imprescindible hacerlo.

Todas las personas que participen en la gestión y tratamiento de dichos datos se comprometerán a tratar con confidencialidad la citada información.

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

I. Declaración de principios.

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El ámbito de protección es multinivel puesto que la Unión Europea ha aprobado diversa normativa con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras susceptibles de ser discriminadas en razón de su orientación o identidad sexual. Es necesario referirse a la Directiva 2007/78/CE de igualdad de trato en el empleo que abarca la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, la Directiva 2006/54/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la Directiva 2004/38/CEE sobre libre circulación que consagra la no discriminación.

En clave interna, el Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad y a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora e incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El reciente Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, establece en su anexo II la obligación de confeccionar un protocolo de actuación frente al acoso, que se cumple mediante el presente texto.



Se manifiesta el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

II. Ámbito de aplicación.

a) El protocolo será de aplicación en empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras, independientemente del vínculo jurídico que las una a aquella (un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial o la participación por prácticas curriculares o como becario/a), y siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, el presente protocolo.

b) Se excluyen de lo dispuesto en la letra anterior aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplíe para incluirlas, o un protocolo específico de actuación frente al acoso y la violencia contra las mismas.

III. Definiciones.

Se recogen las definiciones contenidas en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:

a) Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional: se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.



Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de

diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.



m) **LGTBIfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGBTI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) **Homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) **Bifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) **Transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

q) **Inducción, orden o instrucción de discriminar:** Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

IV. Principios rectores y garantías del procedimiento.

En los procedimientos internos de actuación ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género los siguientes principios rectores y garantías del procedimiento son de aplicación:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las

tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.



– Difusión del protocolo: las partes coinciden en la importancia que tiene el conocimiento general del presente protocolo. Por ello, las empresas se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo entre las personas trabajadoras a su cargo.

Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

V. Plazos del procedimiento.

Los plazos del procedimiento, salvo que estuvieran establecidos por cada empresa, no podrán superar los veinte días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde su inicio.

En el procedimiento se concederá un plazo de audiencia a la persona afectada, para alegar y presentar los documentos y medios de prueba que considere oportunos.

VI. Procedimiento de actuación.

a) El procedimiento se inicia mediante denuncia presentada por la persona afectada o por quien ésta autorice, ante la persona o personas encargadas del proceso de investigación, o a través del canal de denuncias que tuviera establecido la empresa.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La persona afectada podrá solicitar la presencia de un integrante de la representación legal de las personas trabajadoras de su centro de trabajo en la declaración que aquélla preste en el proceso de investigación.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

b) La persona o personas encargadas del proceso de investigación serán designadas por la empresa; en el supuesto de que en la empresa estén ya designadas las personas que instruyan o



investiguen, en relación con otros protocolos de acoso, la empresa podrá acordar que sean las mismas las que asuman el proceso de investigación.

En el caso de existir Representación legal de las personas trabajadoras, la Comisión Instructora estará integrada de forma paritaria por la empresa y por ésta.

No podrán ser encargadas de la investigación las personas que tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, o amistad íntima o enemistad manifiesta, con alguna de las personas afectadas por la investigación, o interés directo o indirecto en el proceso de investigación.

Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días laborables desde su constitución y en todo caso, en un plazo no superior a cinco días laborables desde la fecha de recepción de la denuncia, o firma del consentimiento expreso e informado de la persona afectada cuando la denuncia no sea presentada directamente por ésta.

c) Una vez reunida la comisión e iniciado el procedimiento, se iniciará un proceso de investigación no superior a diez días laborables, donde las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, medidas cautelares, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

VII. Resolución del procedimiento.

En el plazo máximo de cinco días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde que se dan por finalizadas las investigaciones, se deberá emitir un informe en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo:

- a) Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- b) Descripción de los principales hechos del caso.
- c) Resumen de las diligencias practicadas.
- d) Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- e) Determinación expresa de la existencia o no de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales o si con motivo de la investigación



realizada se determina la inexistencia de este tipo de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante.

f) Firma de las personas de la Comisión Instructora.

En la resolución del procedimiento, que deberá ser comunicada a las partes, se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido tras la oportuna investigación.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.



FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO

- ☐ Acoso por Orientación Sexual
- ☐ Acoso por Identidad o Expresión de Género

Persona que presenta la denuncia:

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso
- ☐ Otras (Especificar)

Datos de la persona que ha sufrido acoso

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Descripción de los HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos. Adjuntar pruebas si se considera oportuno

Breve descripción de otra información que se aporte:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a __ de ___ de 20__.

Fdo: Recibí (Nombre y DNI)



Anexo V. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS (FMA).

1. Definición de Fenómeno Meteorológico Adverso (FMA):

Los Fenómenos Meteorológicos Adversos son aquellos que pueden afectar directa (por ejemplo, radiación UV sobre la piel) o indirectamente (por ejemplo, una lluvia intensa que dificulta la conducción de vehículos) a la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

2. Evaluación de riesgos:

La evaluación de riesgos debe identificar aquellos FMA que pueden afectar a la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta que un mismo FMA podrá, o no, afectar a la salud en función de una serie de factores. Estos factores permitirán tener una información más detallada sobre el FMA identificado y, de este modo, caracterizarlo adecuadamente. Por ello, la identificación de estos fenómenos deberá considerar, entre otros, los siguientes factores:

- Ubicación geográfica del lugar de trabajo
- Vulnerabilidad del lugar de trabajo a los FMA
- Historial de FMA pasados
- Época del año
- Características de la tarea
- Características de las personas trabajadoras
- Posibles riesgos causados indirectamente por los FMA

3. Fuentes de información:

A diferencia de otros riesgos cuya identificación se realiza in situ basándose en las condiciones existentes, la identificación de los FMA está fuertemente influenciada por las previsiones meteorológicas de cada zona. De hecho, puede decretarse un aviso meteorológico que, directamente, lleva implícita la necesidad de adoptar una serie de medidas en función del nivel de aviso decretado.

Desde el punto de vista normativo, hay dos sistemas de aviso que podrían considerarse "oficiales" al ser los citados como referencia en el apartado tercero de la disposición adicional única del Real Decreto 486/1997:

"En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista".

En consecuencia, desde el punto de vista normativo, la evaluación de riesgos debería tomar en consideración, como mínimo, la información meteorológica facilitada por la Agencia Española de Meteorología (AEMET) y, en su caso, la proveniente del órgano autonómico correspondiente con



competencias en la materia. En relación con la AEMET, por ser la más ampliamente utilizada, a continuación, se hace un resumen del funcionamiento de su sistema de avisos.

Sistemas de avisos de la AEMET:

Los avisos se dividen en tres niveles en función de la peligrosidad potencial del FMA:

- Nivel AMARILLO

El peligro es bajo, pero los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas al FMA podrían sufrir algunos impactos.

RECOMENDACIÓN: ESTÉ ATENTO. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Se pueden producir daños moderados a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

- Nivel NARANJA

El peligro es importante. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos graves.

RECOMENDACIÓN: ESTÉ PREPARADO. Tome precauciones y manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Se pueden producir daños graves a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

- Nivel ROJO

El peligro es extraordinario. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos muy graves o catastróficos.

RECOMENDACIÓN: Tome medidas preventivas y ACTÚE según las indicaciones de las autoridades. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. No viaje salvo que sea estrictamente necesario. Se pueden producir daños muy graves o catastróficos.

Sistema de avisos ES-Alert:

Será necesario conocer el sistema implantado por Protección Civil para poder integrarlo en la gestión de las emergencias a las que hace referencia el artículo 20 de la LPRL. En este caso, el sistema ES-Alert.

4. Protocolo de Actuación frente FMA:

En el seno de la empresa y junto con el Comité de Seguridad y Salud, si existiese, se elaborarán protocolos específicos para atender los supuestos de alertas por fenómenos meteorológicos adversos.

Estos protocolos, tendrán como objetivo prioritario la protección de las personas trabajadoras y necesariamente deberán cumplir, entre otras, los siguientes contenidos:



- a) Se establecerán las medidas preventivas y de protección a implementar en caso de Alerta meteorológica emitida por AEMET o el órgano autonómico correspondiente, de nivel amarillo y naranja.
- b) En caso de Alerta Roja emitida por AEMET o el órgano autonómico correspondiente, se establecerán las actuaciones necesarias de emergencia y evacuación del centro de trabajo, así como de anulación de posteriores turnos/horarios de trabajo, en su caso.
- c) Estos procedimientos se integrarán en los planes de emergencia que obligatoriamente existen en las empresas y contemplarán expresamente las actuaciones en caso de alertas meteorológicas que serán transmitidos a la totalidad de la plantilla.
- d) Las medidas preventivas contempladas en los apartados anteriores formarán parte de la planificación preventiva de la empresa.

Sin perjuicio de las medidas de emergencia se establezcan, se incluyen algunos ejemplos de medidas preventivas transversales frente a FMA:

- Establecimiento previo de procedimientos.
- Indicadores a tiempo real (anemómetros, pluviómetros, termómetros).
- Evitar trabajo en solitario.
- Modificación horaria o prohibición de trabajo en determinadas circunstancias.
- En desplazamientos: análisis de rutas disponibles o prohibición de realizar desplazamientos (tanto los necesarios para llegar o abandonar el lugar de trabajo – in itinere, como los realizados durante la jornada – en misión).



Anexo VI. Protocolo para la evaluación del Estrés Térmico en el sector y temperaturas extremas.

1. Objetivo y ámbito de aplicación

El presente protocolo tiene por objeto establecer los criterios generales de prevención y actuación frente a situaciones de estrés térmico y episodios de temperaturas extremas, conforme a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 39/1997, y el resto de normativa aplicable.

Será de aplicación en todos los centros de trabajo incluidos en el ámbito del presente convenio, que no posean un protocolo propio, y sin perjuicio de las adaptaciones necesarias según la actividad desarrollada.

2. Evaluación del riesgo

2.1. Cuando, en la evaluación general de riesgos, se identifique la posibilidad de exposición a calor que pudiera generar estrés térmico, la empresa realizará un análisis específico aplicando metodologías reconocidas por organismos técnicos competentes (INSST u otros equivalentes), adecuadas al tipo de actividad y condiciones ambientales.

2.2. Los resultados se integrarán en la planificación preventiva de la empresa, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 31/1995.

2.3. La empresa consultará a las personas trabajadoras y a los delegados de Prevención sobre las medidas derivadas de dicha evaluación, conforme a los artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995, sin perjuicio de sus facultades organizativas.

3. Actuaciones preventivas en trabajos al aire libre o en lugares no cerrables

Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

Las medidas a las que se refiere el apartado anterior derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

De acuerdo con lo que determine la evaluación de riesgos, podrán considerarse las siguientes medidas:

- a) Facilitar información preventiva y, cuando proceda, cremas de protección solar.
- b) Garantizar el acceso a agua potable y fresca y, cuando resulte conveniente, bebidas isotónicas o de reposición electrolítica.
- c) Proporcionar formación específica en síntomas, primeros auxilios y actuación ante golpes



de calor.

d) Aplicar medidas de protección adecuadas para personas especialmente sensibles, conforme al artículo 25 de la Ley 31 /1995.

e) Establecer, cuando corresponda, pausas programadas, descansos en zonas de sombra o áreas protegidas, o rotaciones a puestos de menor exposición, siempre compatibles con las exigencias organizativas.

En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

4. Protocolo de Actuación frente a Temperaturas Extremas

4.1. La empresa elaborará y mantendrá actualizado un Protocolo de Actuación frente a Temperaturas Extremas, que desarrollará los criterios de respuesta ante episodios de calor intenso, tanto previstos como inesperados.

4.2. Este Protocolo definirá, al menos, los siguientes aspectos:

- a) **Criterios de activación**, incluyendo referencias a alertas meteorológicas oficiales, índices de riesgo térmico o condiciones internas detectadas por supervisión o medición.
- b) **Medidas organizativas** aplicables durante los episodios activados, tales como reajuste temporal de tareas, modificación de horarios, pausas adicionales, habilitación de zonas de sombra o cambios en la distribución de cargas de trabajo, siempre atendiendo a la viabilidad técnica y productiva.
- c) **Mecanismos de comunicación interna inmediata**, garantizando que mandos intermedios y personas trabajadoras reciban indicaciones claras sobre las medidas adoptadas.
- d) **Procedimiento de actuación ante síntomas de estrés térmico**, que incluirá pautas básicas de primeros auxilios, traslado a zona segura, solicitud de asistencia médica y notificación al servicio de prevención.
- e) **Identificación de responsables** de activar, supervisar y desactivar el Protocolo.
- f) Coordinación con el **Plan de Emergencia** del centro cuando resulte necesario.

4.3. El Protocolo será objeto de consulta a los delegados de Prevención y se integrará en el sistema preventivo de la empresa.

5. Actualización y seguimiento

El presente artículo y el Protocolo de Actuación se revisarán periódicamente, o cuando se produzcan cambios relevantes en procesos, tecnologías, condiciones ambientales o normativa aplicable, así como cuando se emitan nuevas recomendaciones técnicas por organismos oficiales.



Anexo VII Constitución de una Comisión de Trabajo para el Estudio y Seguimiento del Absentismo en el Sector

1. Creación y naturaleza

Se constituye, en el ámbito del presente Convenio Colectivo del Sector de la Industria Transformadora de Materias Plásticas de la Provincia de Valencia, una Comisión de Trabajo para el Estudio y Seguimiento del Absentismo, como órgano de carácter técnico, paritario y consultivo, integrada por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del convenio.

La Comisión tendrá como finalidad el análisis, seguimiento y propuesta de medidas dirigidas a la prevención, gestión y reducción del absentismo laboral en el sector, desde una perspectiva integral que combine la organización del trabajo, la prevención de riesgos laborales, la salud laboral y la productividad empresarial.

2. Objetivos

La Comisión tendrá, como mínimo, los siguientes objetivos específicos:

- a) Analizar la situación real del absentismo en las empresas del sector de transformación de plásticos de la provincia de Valencia, a partir de datos objetivos y actualizados, diferenciando entre absentismo justificado, injustificado y presentismo, así como su duración y recurrencia.
- b) Identificar las principales causas del absentismo, especialmente aquellas vinculadas a la incapacidad temporal por contingencias comunes, las condiciones de trabajo, los factores psicosociales, la organización de turnos, la conciliación de la vida laboral y familiar y la eficacia de los sistemas de prevención y control.
- c) Evaluar el impacto del absentismo sobre la productividad, los costes operativos, la competitividad de las empresas y el clima laboral del sector.
- d) Promover una mayor concienciación en empresas y personas trabajadoras sobre la magnitud, consecuencias y coste del absentismo, fomentando la corresponsabilidad en su prevención y gestión.
- e) Proponer recomendaciones, criterios y buenas prácticas sectoriales, consensuadas entre las partes, en materia de prevención de riesgos laborales, mejora de las condiciones de trabajo, salud laboral, organización del trabajo y gestión del absentismo.
- f) Incorporar propuestas de actuación y referencias técnicas que puedan ser objeto de negociación colectiva, tanto en el ámbito del propio convenio como en los planes y protocolos internos de las empresas.
- g) Impulsar la creación de planes integrales de gestión del absentismo en las empresas del sector, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, adaptados a su realidad organizativa y productiva.



3. Funciones

Para el cumplimiento de sus objetivos, la Comisión ejercerá, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Recabar y analizar información estadística agregada sobre índices de absentismo, siniestralidad laboral, enfermedades profesionales y duración de las bajas, respetando en todo caso la normativa sobre protección de datos.
- b) Elaborar informes sectoriales periódicos de carácter orientativo y no vinculante.
- c) Formular propuestas de medidas preventivas, organizativas y de gestión del absentismo, priorizando aquellas susceptibles de aplicación a corto y medio plazo.
- d) Analizar experiencias de buenas prácticas empresariales y sectoriales, especialmente en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.
- e) Servir de foro de intercambio de información y reflexión entre las partes firmantes del convenio.

4. Funcionamiento

La Comisión se reunirá, al menos, dos veces al año, y siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes. Podrá recabar el asesoramiento de personas expertas en prevención de riesgos laborales, salud laboral o gestión de recursos humanos, cuando lo considere necesario.

Sus acuerdos tendrán carácter recomendatorio, sin perjuicio de su posible incorporación a futuros procesos de negociación colectiva o directamente a texto del convenio, previa ratificación de la mesa negociadora.

5. Principio rector

Las actuaciones de la Comisión se regirán por el principio de priorizar la reducción de las causas estructurales del absentismo, centrando los esfuerzos en aquellas sobre las que resulte posible una intervención realista, negociada y eficaz, sin menoscabo de los derechos de las personas trabajadoras ni de la viabilidad económica de las empresas del sector.

6. Vigencia

La presente comisión de trabajo tendrá la misma vigencia temporal que el convenio colectivo al que se anexa.

7. Constitución de la Comisión de Trabajo

Las partes firmantes del presente convenio se emplazan para la constitución de la Comisión de trabajo en el plazo máximo de tres meses desde la publicación del convenio. Dicha constitución deberá incluir el texto de un protocolo de normas para su formación, actuación, seguimiento, etc; de la propia comisión de trabajo.



Anexo VIII Módulo de recibo de finiquito de la relación laboral

Recibo de la Empresa _____
la cantidad de _____ Euros, según desglose que abajo se
especifica, causando baja en la misma por _____,
quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la
relación laboral que nos unía y que ha quedado extinguida, sin que nada más tenga que reclamar
como consecuencia de la misma.

DESGLOSE: PAGA DE VERANO	_____
" DE NAVIDAD	_____
BENEFICIOS (año anterior)	_____
" (año en curso)	_____
VACACIONES.....	_____
INDEMNIZACION ART. 19...	_____
DIFERENCIAS SALARIALES..	_____
.....	_____
.....	_____
TOTAL	_____
DEDUCCIONES: Seg.Soc....	_____
IRPF	_____
ANTICIPOS..	_____
LIQUIDO A PERCIBIR	_____

El trabajador SI/NO usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal
suyo en la empresa.

_____ a _____ de _____ de _____

RECIBI

Fdo.: _____



Anexo IX Módulo a rellenar para consultas de clasificación profesional a la comisión paritaria del Convenio de Plástico de Valencia

Actividad de la empresa, TIPO DE PRODUCTOS

LOCALIZACIÓN FUNCIONAL

Titular del Puesto de trabajo

Empresa

Número de trabajadores afectados Número de trabajadores en el puesto de trabajo

Departamento Sección

Denominación del puesto

Superior del que depende (cargo)

LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DE LA EMPRESA

Ciudad

Domicilio

Teléfono

Número total de trabajadores

- Categoría actual

- Clasificación profesional propuesta por la empresa.

Categoría

- Clasificación profesional propuesta por los Representantes de los Trabajadores o por los trabajadores afectados:

Categoría

La descripción de tareas y funciones que se realizan y se comunican a esa Comisión Paritaria la hacen:

De común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a

Por el trabajador o trabajadora

Por la empresa

Fecha

EL INTERESADO

LA EMPRESA



DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	HOJA 2
PRINCIPALES FUNCIONES QUE REALIZA EN SU PUESTO DE TRABAJO Y DESDE CUANDO SE REALIZAN. (para mayor claridad, trazar una línea horizontal separando cada tarea de la siguiente)	
1. TAREAS HABITUALES	
2. TAREAS OCASIONALES (indicando periodicidad media)	
3. FUNCIONES QUE OBJETIVAMENTE SE REALIZAN EN EL PUESTO DE TRABAJO OBJETO DE LA CLASIFICACIÓN	
4. OTRAS OBSERVACIONES.	



[illegible]