

Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ de 16 de gener de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu de treball per al sector d'elaboració de torrefactors de cafè, sucedanis i xocolates de la Comunitat Valenciana, (codi 8000725). [2008/2111]

Vist el text articulat del Conveni Col·lectiu de treball per al sector d'elaboració de torrefactors de cafè, sucedanis i xocolates de la Comunitat Valenciana, (codi 8000725), firmat en data 19 de novembre de 2007, de part empresarial per la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) i de l'altra, per part dels treballadors, per la Federació Agroalimentària de la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV), i Comissions Obreres del País Valencià, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i dipòsit del text original del conveni.

Segon

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

València, 16 de gener de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactors de cafè i sucedanis de la Comunitat Valenciana

Capítol primer Disposicions generals

Article 1. Àmbit territorial

El present conveni col·lectiu afectarà les indústries d'elaboració de xocolates i torrefactors de cafè i sucedanis, ubicades a la Comunitat Valenciana.

Article 2. Àmbit personal

Comprenderà a les empreses indicades en l'article anterior i a tots els seus treballadors.

Regirà igualment per a aquelles empreses que reunint estes condicions s'establisquen en el futur, dins del camp d'aplicació d'este conveni.

Article 3. Àmbit temporal

Este conveni tindrà vigència des de l'1 de gener de 2007 fins al 31 de desembre de 2009, i entrarà en vigor el dia de la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Província, no obstant els efectes econòmics es retrotrauran a l'1 de gener de 2007.

La denúncia del present conveni haurà de fer-se amb 30 dies d'antelació a la data del seu venciment.

Article 4. Legislació supletòria

En tot allò no previst en este conveni caldrà ajustar-se al que disposa el Laude Arbitral per a les indústries d'Alimentació, així com el que preveu l'Estatut dels Treballadors, i el que estableix la legislació general aplicable.

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 16 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo para el sector de elaboración de torrefactores de café, sucedáneos y chocolates de la Comunidad Valenciana, (código 8000725). [2008/2111]

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo para el sector de elaboración de torrefactores de café, sucedáneos y chocolates de la Comunidad Valenciana, (código 8000725), firmado en fecha 19 de noviembre de 2007, de parte empresarial por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA) y de otra, por parte de los trabajadores, por la Federación Agroalimentaria de la Unión General de Trabajadores del País valenciano (UGT-PV), y Comisiones Obreras del País Valenciano, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

Segundo

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

Valencia, 16 de enero de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana

Capítulo primero Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo afectará a las industrias de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos, ubicadas en la Comunitat Valenciana.

Artículo 2. Ámbito personal

Comprenderá a las empresas indicadas en el artículo anterior y a todos sus trabajadores.

Regirá igualmente para aquellas empresas que reuniendo tales condiciones se establezcan en el futuro, dentro del campo de aplicación de este convenio.

Artículo 3. Ámbito temporal

Este convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009, y entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, no obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2007.

La denuncia del presente convenio habrá de hacerse con 30 días de antelación a la fecha de su vencimiento.

Artículo 4. Legislación supletoria

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral para las industrias de Alimentación, así como lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, y lo establecido en la legislación general aplicable.

Article 5. Seguretat i higiene

Sobre este respecte caldrà ajustar-se puntualment al que estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Les empreses es comprometen a realitzar revisions mèdiques almenys una vegada a l'any i cada vegada que per provades raons siga necessari, independentment del nombre de treballadors de l'empresa, i en especial, en producció.

Les empreses es comprometen a donar informació als representants dels treballadors de les estadístiques sobre accidents de treball, malalties professionals i absentisme, almenys trimestralment.

Article 6. Comissió Paritària

S'establirà per a la vigilància i compliment de les gestions que es deriven del present conveni una Comissió Paritària d'acord amb el que s'indica a continuació:

1. Estarà composta per quatre representants de les empreses afectades per este conveni, designades per la Federació Empresarial Agroalimentària de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) i l'Associació Empresarial de Torrefactors de Cafè i Xocolates.

2. Quatre representants dels treballadors, designats entre els membres de la Comissió Negociadora per la part social firmants del present conveni.

3. Els assessors que lliurement designen les parts els quals tindran veu però no vot.

4. El president i el secretari de la Comissió Paritària, seran elegits pels membres de la Comissió esmentada en les ocasions que siga necessària constituir-la. El president actuarà com a moderador, i el secretari serà l'encarregat d'alçar les actes corresponents, si no són elegits entre els membres de les representacions empresarials o socials, tindran veu però no vot.

5. Les decisions de la Comissió Paritària s'adoptaran per majoria simple d'ambdues representacions.

6. Ambdues representacions podran designar, si ho estimen pertinent, els substituïts que estimen necessaris.

La Comissió Paritària tindrà les funcions següents:

1. Les de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals o col·lectius que li siguen sotmesos, que no seran d'obligat compliment si no hi ha acord entre les parts.

2. Les d'interpretació i aplicació d'allò pactat.

3. Les de seguiment del conjunt dels acords.

En els assumptes en què no s'arriba a acord, ambdues parts se sotmeten al que dicte la comissió extrajudicial de conflictes de mutu acord.

Article 7. Absorció i compensació

Si per disposicions de l'òrgan del Ministeri de Treball o dels òrgans autonòmics, experimenten modificacions les actuals condicions econòmiques, les millores introduïdes pel present conveni seran absorbides per les de la seua mateixa naturalesa.

No obstant això, si alguna empresa o treballador té establides retribucions o condicions laborals que així mateix, considerades globalment i en còmput anual, són superiors a les d'este conveni, es respectaran a títol individual com a condició més beneficiosa.

Tots els conceptes econòmics recollits en el present conveni experimentaran els increments econòmics que es pacten en el mateix.

Capítol segon Regulació laboral

Article 8. Igualtat de retribucions

De conformitat amb el que estableix l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors, l'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball igual, el mateix salari, tant per salari base, com pels complements salarials, sense cap discriminació.

Article 9. Drets sindicals

En relació amb els drets sindicals, caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent, i en particular al que estableix la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

Artículo 5. Seguridad e higiene

A este respecto se estará puntualmente a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas se comprometen a realizar revisiones médicas por lo menos una vez al año y cada vez que por probadas razones sea necesario, independientemente del número de trabajadores de la empresa, y en especial, en producción.

Las empresas se comprometen a dar información a los representantes de los trabajadores de las estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y absentismo, al menos trimestralmente.

Artículo 6. Comisión Paritaria

Se establece para la vigilancia y cumplimiento de las gestiones que se deriven del presente convenio una Comisión Paritaria según lo que se indica a continuación:

1. Estará compuesta por cuatro representantes de las empresas afectadas por este Convenio, designadas por la Federación Empresarial Agroalimentaria de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA) y la Asociación Empresariales de Torrefactores de Cafè y Chocolates.

2. Cuatro representantes de los trabajadores, designados entre los miembros de la Comisión Negociadora por la parte social firmantes del presente convenio.

3. Los asesores que libremente designen las partes los cuales tendrán voz pero no voto.

4. El presidente y el secretario de la Comisión Paritaria, serán elegidos por los miembros de la citada Comisión en las ocasiones que fuera necesaria la constitución de la misma. El presidente actuará como moderador, y el secretario será el encargado de levantar las correspondientes actas, si no son elegidos de entre los miembros de las representaciones empresariales o sociales, tendrán voz pero no voto.

5. Las decisiones de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de ambas representaciones.

6. Ambas representaciones podrán designar, si lo estiman pertinente los sustitutos que estimen necesarios.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos, no siendo de obligado cumplimiento si no existe acuerdo entre las partes.

2. Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

3. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

En los asuntos en que no se llegue a acuerdo, ambas partes se someten a lo que dicte la comisión extrajudicial de conflictos de mutuo acuerdo.

Artículo 7. Absorción y compensación

Si por disposiciones del órgano del Ministerio de Trabajo o de los órganos autonómicos, sufriesen modificaciones las actuales condiciones económicas, las mejoras introducidas por el presente convenio serán absorbidas por las de su misma naturaleza.

No obstante, si alguna empresa o trabajador tuviera establecidas retribuciones o condiciones laborales que asimismo, consideradas globalmente y en cómputo anual, fueran superiores a las de este convenio, se respetarán a título individual como condición más beneficiosa.

Todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio sufrirán los incrementos económicos que se pacten en el mismo.

Capítulo segundo Regulación laboral

Artículo 8. Igualdad de retribuciones

De conformidad con lo establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual, el mismo salario, tanto por salario base, como por los complementos salariales, sin discriminación alguna.

Artículo 9. Derechos sindicales

Con relación a los derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y en particular a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Els Comitès d'Empresa tenen el dret a disposar del crèdit de les hores mensuals retribuïdes, d'acord amb la legislació vigent. Les hores esmentades podran acumular-se de forma trimestral, o bé cedir-se a un altre delegat de la mateixa opció sindical.

Article 10. Remuneracions i actualització salarial

Les taules salarials vigents des de l'1 de gener de 2007 fins al 31 de desembre de 2007 són les que figuren en l'annex del present conveni.

Per al segon i tercer any de vigència, les taules salarials s'incrementaran el primer de gener de cada any d'acord amb el IPC previst pel Govern més un 0,5%.

Finalitzat el segon i tercer de vigència, les taules es revisaran exactament en la diferència entre el IPC previst pel Govern més el 0,5%, per a cada un d'eixos anys i el IPC real constatat més el 0,5% en cada un d'ells.

El pagament de les possibles diferències per l'aplicació del present conveni en matèria de salaris es liquidarà per les empreses en un termini de tres mesos a partir de la publicació del present conveni o de les seues revisions salarials.

Article 11. Jornada laboral

Caldrà ajustar-se al que disposa l'article 34 de la Llei 8/1980 de 10 de març (E.T. modificat per la Llei 4/1983 de 29 de juny, que literalment diu: «2.La duració màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu. S'entendrà per jornada partida aquella en què hi haja un descans ininterromput d'una hora de duració com a mínim.

La jornada anual quedarà establida en 1.784 hores.

En els supòsits de jornada continuada s'establirà un període de descans no inferior a quinze minuts. El temps de descans en jornada continuada previst en este article, es considerarà temps treballat efectiu quan per acord individual o col·lectiu entre empresaris i treballadors, així estiga establert o s'establisca.

La jornada setmanal s'efectuarà amb caràcter general de dilluns a divendres.

Les hores realitzades dins de la jornada nocturna tindran un recàrrec del 25% sobre el preu de l'hora ordinària.

La jornada nocturna s'entendrà que comença a les 22 hores i conclourà a les 6 hores. No obstant això, l'inici avançat o la prolongació de la jornada derivada del temps d'entrepà, distribució irregular de jornada, o adequació del lloc de treball no s'entendrà com a jornada nocturna.

Hores extraordinàries: Les hores extraordinàries tindran el principi de voluntarietat, i tindran un valor superior al valor de l'hora ordinària.

S'establirà la fórmula següent per al càlcul de l'hora extraordinària:

$$\frac{\text{Salari anual}}{1784 \text{ hores anuals}} = \text{hora ordinària}$$

$$\text{hora ordinària} \times (\text{tant per cent}) = \text{valor hora extraordinària}$$

Article 12. Antiguitat consolidada

Els treballadors que perceben quantitats pel concepte d'antiguitat consolidada, reflectida en la casella del mateix nom en el full de salaris, voran anualment incrementada la dita quantitat en el mateix percentatge que s'incrementen els altres conceptes retributius del conveni.

Els treballadors de nova incorporació no tindran dret a percebre cap quantitat pel concepte d'antiguitat, ni per tant acumularan trienennis ni cap altra fórmula per eixe concepte.

Per als treballadors del sector de xocolates i sucedanis d'estos, quant a l'antiguitat, se'ls aplicarà la que estava determinada en el seu antic conveni.

Article 13. Gratificacions extraordinàries

Paga extra d'estiu.

Los Comitès de Empresa tienen el derecho a disponer del crédito de las horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la legislación vigente. Las citadas horas podrán acumularse de forma trimestral, o bien cederse a otro delegado de la misma opción sindical.

Artículo 10. Remuneraciones y actualización salarial

Las tablas salariales vigentes desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2007 son las que figuran en el anexo del presente convenio.

Para el segundo y tercer año de vigencia, las tablas salariales se incrementarán el primero de enero de cada año de acuerdo con el IPC previsto por el Gobierno más un 0,5%.

Finalizado el segundo y tercer de vigencia, las tablas se revisarán exactamente en la diferencia entre el IPC previsto por el Gobierno más el 0,5%, para cada uno de dichos años y el IPC real constatatado más el 0,5% en cada uno de ellos.

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

Artículo 11. Jornada laboral

Se estará a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo (ET modificado por la Ley 4/1983 de 29 de junio, que literalmente dice: «2.La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrompido de una hora de duración como mínimo.

La jornada anual quedará establecida en 1.784 horas.

En los supuestos de jornada continuada se establecerá un periodo de descanso no inferior a quince minutos. El tiempo de descanso en jornada continuada previsto en este artículo, se considerará tiempo trabajado efectivo cuando por acuerdo individual o colectivo entre empresarios y trabajadores, así esté establecido o se establezca.

La jornada semanal se efectuará con carácter general de lunes a viernes.

Las horas realizadas dentro de la jornada nocturna tendrán un recargo del 25% sobre el precio de la hora ordinaria.

La jornada nocturna se entenderá que comienza a las 22 horas y concluirá a las 6 horas. No obstante el inicio adelantado o prolongación de la jornada derivada del tiempo de bocadillo, distribución irregular de jornada, o adecuación del sitio de trabajo no se entenderá como jornada nocturna.

Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias tendrán el principio de voluntariedad, y tendrán un valor superior al valor de la hora ordinaria.

Se establece la siguiente fórmula para el cálculo de la hora extraordinaria:

$$\frac{\text{Salario anual}}{1784 \text{ horas anuales}} = \text{hora ordinaria}$$

$$\text{hora ordinaria} \times (\text{tanto por ciento}) = \text{valor hora extraordinaria}$$

Artículo 12. Antigüedad consolidada

Los trabajadores que perciban cantidades por el concepto de antigüedad consolidada, reflejada en la casilla del mismo nombre en la hoja de salarios, verán anualmente incrementada dicha cantidad en el mismo porcentaje que se incrementen los demás conceptos retributivos del convenio.

Los trabajadores de nueva incorporación no tendrán derecho a percibir cantidad alguna por el concepto de antigüedad, ni por tanto acumularán trienios ni ninguna otra fórmula por dicho concepto.

Para los trabajadores del sector de chocolates y sucedáneos de los mismos, en cuanto a la antigüedad, se les aplicará la que venía determinada en su antiguo convenio.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias

Paga extra de verano.

Els treballadors meritaran una paga denominada paga extra d'estiu que es pagarà el dia 15 de juliol. La quantia de la paga serà l'equivalent a una mensualitat del salari base, més l'antiguitat consolidada que corresponga a cada treballador.

Paga extra de Nadal.

Els treballadors meritaran en proporció al temps efectivament treballat, una paga denominada paga extra de Nadal, que serà pagada el 15 de desembre. La quantia de la paga serà l'equivalent a l'import d'una mensualitat del salari base, més l'antiguitat consolidada que corresponga.

Article 14. Participació en beneficis

Així mateix i amb el caràcter de participació de beneficis, les empreses pagaran als seus treballadors una gratificació equivalent a trenta dies del salari base, més l'antiguitat consolidada que corresponga, l'import de la qual es pagarà la segona quinzena de març.

Article 15. Vacances

Tot el personal afectat per este conveni tindrà unes vacances anuals de trenta dies naturals, que es gaudiran en els mesos de maig, juny, juliol, agost i setembre, podran gaudir-se en dos períodes. En el cas de no poder-les gaudir en els mesos indicats, tindran dret a un increment consistent en cinc dies més de vacances; no obstant això, si no es gaudixen durant els mesos indicats per petició del treballador, no tindran dret al dit increment. Es pagaran d'acord amb el salari que figura en l'annex, més l'antiguitat consolidada que corresponga. El personal de nou ingrés que no porte prestat un any de servici en l'empresa, gaudirà la part proporcional de vacances que li corresponga.

A fi que el personal de les empreses pugui gaudir de les seues vacances d'estiu, la Direcció i el Comitè o Delegats de personal establiran els torns corresponents, els quals prendran com a criteri el que tindrà preferència en la primera ocasió, els treballadors de major antiguitat, per a elegir els torns corresponents, de tal forma que estos torns siguen de caràcter rotatori perquè tots els operaris tinguen ocasió de gaudir les seues vacances en el període que elegisquen.

Article 16. Malaltia i accidents

El treballador que estiga en situació de baixa per incapacitat laboral transitòria, derivada d'accident de treball o malaltia professional, tindrà dret que l'empresa li complete des del primer dia de la baixa fins al 100% el salari base, més l'antiguitat consolidada que li corresponga sobre la indemnització econòmica que perceba per eixe motiu de l'entitat gestora o Mútua Patronal de la Seguretat Social fins a un total de dotze mensualitats.

Així mateix, l'empleat que es trobe de baixa per incapacitat laboral transitòria, derivada de malaltia comuna o accident no laboral, tindrà dret que l'empresa li complete a partir del vuitè dia el 100% del salari base i l'antiguitat consolidada que procedisca, sobre la prestació econòmica que perceba de la Seguretat Social, fins a un total de dotze mensualitats.

Les empreses tindran la facultat de comprovar la realitat de la incapacitat i els membres del comitè d'empresa o delegats de personal, col·laboraran amb estes per a evitar les percepcions indegudes d'estos complementos.

El personal malalt estarà obligat a comunicar a l'empresa, abans que transcorreguen quatre hores de la iniciació de la seua jornada, a la qual no puguen assistir, el motiu i les circumstàncies de la seua absència, o en cas contrari perdran el dret al complement indicat en este article.

Article 17. Indemnització per cessament

A fi de premiar la fidelitat i la permanència dels treballadors en les empreses, es pacta que aquells treballadors que cessen voluntàriament o per acomiadament, sempre que no siga procedent, en estes, durant la vigència del conveni, amb una antiguitat d'almenys 20 anys, tindran dret a gaudir de vacances retribuïdes d'acord amb l'escala següent:

Per cessament als 60 i 61 anys, 93 dies de vacances.

Los trabajadores devengarán una paga denominada paga extra de verano que se abonará el día 15 de julio. La cuantía de la paga será el equivalente a una mensualidad del salario base, más la antigüedad consolidada que corresponda a cada trabajador.

Paga extra de Navidad.

Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, una paga denominada paga extra de Navidad, que será abonada el 15 de diciembre. La cuantía de la paga será el equivalente al importe de una mensualidad del salario base, más la antigüedad consolidada que corresponda.

Artículo 14. Participación en beneficios

Asimismo y con el carácter de participación de beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a treinta días del salario base, más la antigüedad consolidada que corresponda y cuyo importe se abonará la segunda quincena de marzo.

Artículo 15. Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio tendrá unas vacaciones anuales de treinta días naturales, que se disfrutarán en los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre, podrán disfrutarse en dos periodos. Caso de no poderlas disfrutar en los meses indicados, tendrán derecho a un incremento consistente en cinco días más de vacaciones; no obstante, sino se disfrutaran durante los meses indicados por petición del trabajador, no tendrán derecho a dicho incremento. Se abonarán de acuerdo con el salario que figura en el anexo, más la antigüedad consolidada que corresponda. El personal de nuevo ingreso que no lleve prestado un año de servicio en la empresa, disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda.

Con el fin de que el personal de las empresas pueda disfrutar de sus vacaciones de verano, la Dirección y el Comité o Delegados de personal establecerán los turnos correspondientes, los cuales tomarán como criterio el que tendrá preferencia en la primera ocasión, los trabajadores de mayor antigüedad, para elegir los turnos correspondientes, de tal forma que estos turnos sean de carácter rotatorio para que todos los operarios tengan ocasión de disfrutar sus vacaciones en el período que elijan.

Artículo 16. Enfermedad y accidentes

El trabajador que esté en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a que la empresa le complete desde el primer día de su baja hasta el 100% el salario base, más la antigüedad consolidada que le corresponda sobre la indemnización económica que perciba de tal motivo de la entidad gestora o Mutua Patronal de la Seguridad Social hasta un total de doce mensualidades.

Asimismo, el empleado que se encuentre de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrá derecho a que la empresa le complete a partir del octavo día el 100% del salario base y la antigüedad consolidada que proceda, sobre la prestación económica que perciba de la Seguridad Social, hasta un total de doce mensualidades.

Las empresas tendrán la facultad de comprobar acerca de la realidad de la incapacidad y los miembros del comité de empresa o delegados de personal, colaborarán con las mismas para evitar las percepciones indebidas de estos complementos.

El personal enfermo vendrá obligado a comunicarlo a la empresa, antes de que transcurran cuatro horas de la iniciación de su jornada, para la que no pudiesen asistir, el motivo y circunstancias de su ausencia, o en caso contrario perderán el derecho al complemento indicado en este artículo.

Artículo 17. Indemnización por cese

Con el fin de premiar la fidelidad y la permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente o por despido, siempre que no sea procedente, en las mismas, durante la vigencia del convenio, con una antigüedad de al menos 20 años, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

Por cese a los 60 y 61 años, 93 días de vacaciones.

Per cessament als 62 i 63 anys, 62 dies de vacances.

Per cessament als 64 anys, 31 dies de vacances.

El gaudi d'estes vacances, es farà efectiu amb la corresponent antelació al seu cessament, i el treballador haurà de comunicar fehamentment a l'empresa la seua decisió.

Article 18. Roba de treball

Les empreses entregaran a tot el personal que preste servici en estes dos equips de treball a l'any i calçat adequat, que s'entregaran en un termini màxim de 3 mesos a partir de la firma del present conveni.

Estos equips seran els que l'empresa i el Comitè o Delegats de Personal consideren més idonis en relació amb el treball que s'efectue, si no es subministren estos equips, els treballadors podran exigir a les empreses la quantitat de 109,32 euros per eixe concepte.

Article 19. Organització del treball

De conformitat amb el que disposa l'article 6 de l'antiga Ordenança Laboral per a les Indústries de l'Alimentació, ja derogada, és facultat de la direcció de l'empresa, l'organització pràctica del treball, amb subjecció a les disposicions vigents en la matèria.

Els sistemes de racionalització, mecanització i distribució del treball, que conforme als principis generalment admesos, que puga adoptar l'empresa, ho seran prèvia informació i coneixement dels Comitès o Delegats de personal, els quals podran formular els suggeriments que estimen convenient amb vista a l'aplicació d'estos sistemes.

Article 20. Dietes

S'entén per dietes aquelles meritacions que ha de percebre el treballador amb independència de la seua retribució habitual, com a compensació de les despeses, perjudis o incomoditats que li origina la necessitat desplaçar-se d'un lloc a un altre per a l'execució del seu treball.

Comprén els conceptes que s'indiquen i es regiran per les normes següents:

Dietes:

1. Si per necessitat del servici algun treballador ha de desplaçar-se accidentalment de la localitat en què habitualment té el seu destí, l'empresa li pagarà una dieta del 75 per 100 del seu salari base, quan efectue una menjar fora del domicili. Este percentatge s'eleva al 150 per 100 quan el treballador haja de menjar i dormir en distinta localitat.

En els casos en què es comence la jornada dues hores abans de la normal, percebrà per dietes de desdijuni el 10 per 100 del salari base de la seua categoria professional. Si la tornada s'efectua després de les vint-i-dos hores, meritara per concepte de sopar la dieta del 75 per 100 del salari mencionat.

2. Quan algun treballador efectue el seu desplaçament per ordre de l'empresa, sempre que torne a dormir al domicili, se li sumará la totalitat de les hores invertides exclusivament en l'anada i tornada del seu viatge, amb les efectivament treballades, i totes les que sobrepassen de la jornada normal de treball seran valorades com hores extraordinàries, amb els recàrrecs legalment establits, tot això amb independència del règim de compensació o dietes que puguen correspondre-li reglamentàriament.

3. Quan per la distància o circumstància de desplaçament no siga possible la tornada del treballador a pernoctar en el seu domicili, caldrà ajustar-se a allò convingut entre l'empresa i el treballador pel que fa a les hores de viatge.

4. Per acord entre empresa i treballador, l'import corresponent a les dietes, i a la mitja dieta, podrà incrementar-se com a màxim, fins a l'import establert fiscalment com deduïble de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques, sense dret a retenció.

Despeses de locomoció:

En les quals caben tres situacions:

1. Que l'empresa pose un vehicle a disposició del treballador, i en este cas no hi haurà dret a percebre cap quantitat per este motiu.

Por cese a los 62 y 63 años, 62 días de vacaciones.

Por cese a los 64 años, 31 días de vacaciones.

El disfrute de estas vacaciones, se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese, debiendo comunicar el trabajador fehatemente a la empresa su decisión.

Artículo 18. Prendas de trabajo

Las empresas entregarán a todo el personal que preste servicio en las mismas dos equipos de trabajo al año y calzado adecuado, que se entregarán en un plazo máximo de 3 meses a partir de la firma del presente convenio.

Estos equipos serán los que la empresa y el Comité o Delegados de Personal consideren más idóneos en relación con el trabajo que se efectúe, caso de no suministrarse estos equipos, los trabajadores podrán exigir a las empresas, la cantidad de 109,32 euros por tal concepto.

Artículo 19. Organización del trabajo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la antigua Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, ya derogada, es facultad de la dirección de la empresa, la organización práctica del trabajo, con su sujeción a las disposiciones vigentes en la materia.

Los sistemas de racionalización, mecanización y distribución del trabajo, que conforme a los principios generalmente admitidos, que pueda adoptar la empresa, lo serán previa información y conocimiento de los Comitès o Delegados de personal, quienes podrán formular las sugerencias que estimen conveniente en orden a la aplicación de dichos sistemas.

Artículo 20. Dietas

Se entiende por dietas aquellos devengos que ha de percibir el trabajador con independencia de su retribución habitual, como compensación de los gastos, perjudis o incomodidades que le origina la necesidad de desplazarse de un lugar a otro para la ejecución de su trabajo.

Abarca los conceptos que se indican y se regirán por las siguientes normas:

Dietas:

1. Si por necesidad del servici algún trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente de la localitat en què habitualment tenga su destino, la Empresa le abonará una dieta del 75 por 100 de su salario base, cuando efectúe una comida fuera del domicilio. Este porcentaje se eleva al 150 por 100 cuando el trabajador tenga que comer y dormir en distinta localidad.

En los casos en que se comience la jornada dos horas antes de la normal, percibirá por dietas de desayuno el 10 por 100 del salario base de su categoría profesional. Si su regreso se efectuase después de las veintidós horas, devengará por concepto de cena la dieta del 75 por 100 del mencionado salario.

2. Cuando algún trabajador efectúe su desplazamiento por orden de la empresa, siempre que regrese a dormir al domicilio, se le sumará la totalidad de las horas invertidas exclusivament en la ida y regreso de su viaje, con las efectivament trabajadas, y todas las que sobrepassen de la jornada normal de trabajo serán valoradas como horas extraordinarias, con los recargos legalmente establecidos, todo ello con independencia del régimen de compensación o dietas que pudiera corresponderle reglamentariamente.

3. Cuando por la distancia o circunstancia de desplazamiento no fuera posible el regreso del trabajador a pernoctar en su domicilio, se estará a lo convingut entre la Empresa y el trabajador en lo que a las horas de viaje se refiere.

4. Por acuerdo entre empresa y trabajador, el importe correspondiente a las dietas, y a la media dieta, podrá incrementarse como máximo, hasta el importe establecido fiscalmente como deducible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, sin derecho a retención.

Gastos de locomoción:

En los que caben tres situaciones:

1. Que la empresa ponga un vehículo a disposición del trabajador, en cuyo caso no habrá derecho a percibir cantidad alguna por este motivo.

2. Que s'haja convingut entre empresa i treballador una compensació per tindre a disposició d'aquella un vehicle de la seua propietat, i s'ajustarà a allò convingut.

3. Que el treballador utilitze el mitjà normal de transport, i l'empresa, amb justificació prèvia, pagarà l'import corresponent.

Article 21. Llicències

Els treballadors afectats per este conveni tindran dret a llicència retribuïda, en els supòsits següents:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

2. Tres dies naturals en cas de defunció de cònjuge, fill i cinc dies si es produïx fora de la província on treballa.

3. Tres dies naturals en cas de naixement d'un fill i cinc dies naturals si es produïx fora de la província on es treballa.

4. Tres dies naturals en cas de malaltia greu o defunció del pare, mare, d'un o altre cònjuge, que s'ampliarà a cinc dies naturals si la circumstància es produïx fora de la província on es treballa.

5. Dos dies naturals en cas de defunció de néts, avis o germans.

6. El personal que justifique la seua matriculació en un centre d'ensenyament oficial, disposarà del temps necessari per a assistir a exàmens amb la justificació pertinent i haurà d'avisar a l'empresa amb l'antelació mínima d'un dia.

7. El personal que haja d'examinar-se per a l'obtenció del permís de conduir i amb justificació prèvia, podrà disposar del temps necessari per a l'examen convocat per la Prefectura de Trànsit que corresponga.

8. Dos dies naturals per trasllat de domicili habitual.

9. El temps imprescindible per a la renovació del DNI i pel temps no superior a quatre hores, així mateix com el temps imprescindible per a assistir a organismes oficials, sempre que hagen sigut prèviament convocats amb la citació oportuna.

En ampliació del que estableix el paràgraf quart sobre les llicències retribuïdes per malaltia greu, s'entendrà per una vegada a l'any en la causa que origine la llicència.

Igualment totes les llicències previstes en este article podran ser ampliades amb la sol·licitud prèvia del treballador i pel seu compte, si així ho aprueba l'empresa.

Article 22. Carnet de manipulador d'aliments

El personal subjecte al present conveni haurà de proveir-se obligatoriament del carnet de manipulador d'aliments; amb esta finalitat l'empresa li donarà les instruccions oportunes, així com les facilitats necessàries per a obtindre'l, d'acord amb el Decret 202/2000 d'11 de febrer.

Article 23. Quota sindical

A requeriment dels treballadors afiliats a les centrals o sindicats, que exercisquen la representació a què es referix este apartat, les empreses descomptaran en la nòmina mensual dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent.

El treballador interessat en la realització d'esta operació enviarà a la direcció de l'empresa amb claredat, l'ordre de descompte, la central o sindicat a què pertany, així com el número de compte corrent o llibreta d'estalvis a què ha de ser transferida mensualment la quantitat corresponent. L'empresa efectuarà les avantdites detracions llevat d'indicació en contra, durant períodes anuals.

La direcció de l'empresa entregarà còpia de la transferència a la representació sindical en l'empresa, si ni hi ha.

Article 24. Pòlissa d'assegurança

Sense perjudi de les normes generals de la Seguretat Social, les empreses que apliquen el present conveni, bé a través de FEDACOVA, o bé individualment, s'obliguen a formalitzar en el termini màxim de 6 mesos, des de la publicació d'este conveni col·lectiu, una pòlissa d'assegurança individual d'accidents per a la millora de les prestacions, en el supòsit de defunció o incapacitat permanent en qualsevol dels seus graus, derivada d'accident laboral i la quantitat que percebrà

2. Que se haya convenido entre empresa y trabajador una compensación por tener a disposición de aquella un vehículo de su propiedad, estándose a lo convenido.

3. Que el trabajador utilice el medio normal de transporte, abonando la empresa, previa justificación, el importe correspondiente.

Artículo 21. Licencias

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a licencia retribuida, en los siguientes supuestos:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, hijo y cinco días si se produce fuera de la provincia donde trabaja.

3. Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo y cinco días naturales si se produce fuera de la provincia donde se trabaja.

4. Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento del padre, madre, de uno u otro cónyuge, ampliándose a cinco días naturales si la circunstancia se produce fuera de la provincia donde se trabaja.

5. Dos días naturales en caso de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos.

6. El personal que justifique su matriculación en un centro de enseñanza oficial, dispondrá del tiempo necesario para asistir a exámenes con la justificación pertinente y avisando a la empresa con la antelación mínima de un día.

7. El personal que deba examinarse para la obtención del carnet de conducir y previa justificación, podrá disponer del tiempo necesario para el examen convocado por la Jefatura de Tráfico que corresponda.

8. Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

9. El tiempo imprescindible para la renovación del DNI y por el tiempo no superior a cuatro horas, asimismo como el tiempo imprescindible para asistir a organismos oficiales, siempre y cuando hayan sido previamente convocados con la oportuna citación.

En ampliación a lo establecido en el párrafo cuarto de las licencias retribuidas por enfermedad grave, se entenderá por una vez al año en la causa que origine la licencia.

Igualmente todas las licencias contempladas en este artículo podrán ser ampliadas previa solicitud del trabajador y por cuenta del mismo si así lo aprueba la empresa.

Artículo 22. Carnet de manipulador de alimentos

El personal sujeto al presente convenio deberá proveerse obligatoriamente del carnet de manipulador de alimentos, a cuyo objeto la empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo y ello según el Decreto 202/2000 de 11 de febrero.

Artículo 23. Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa con claridad, la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida mensualmente la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detraciones salvo indicación en contrario, durante periodos anuales.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

Artículo 24. Póliza de seguro

Sin perjuicio de las normas generales de la Seguridad Social, las empresas que apliquen el presente convenio, bien a través de FEDACOVA, o bien individualmente, se obligan a formalizar en el plazo máximo de 6 meses, desde la publicación de este convenio colectivo, una póliza de seguro individual de accidentes para la mejora de las prestaciones, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, derivada de accidente laboral y cuyas

per això el treballador o els seus hereus serà de dotze mil euros en cas de defunció i d'invalidesa permanent total i absoluta.

Conseqüentment amb el que s'ha estipulat en el paràgraf anterior serà obligatori per a totes les empreses que apliquen el present conveni i contracten la pòlissa de forma individual, presentar-ne una còpia, en la seu de FEDACOVA, carrer Isabel La Catòlica, 6-9, 46004 València, telèfon 963 515 100, i traslladar eixa informació, a més, a la comissió paritària.

Les empreses que incomplisquen les garanties establides en este article es responsabilitzaran individualment del seu compliment.

Article 25. Calendari laboral

Anualment les empreses elaboraran, el primer mes de l'any, el calendari laboral, amb l'acord previ amb els representants dels treballadors, als quals s'entregarà una còpia una vegada visat per l'autoritat laboral, i se n'exposarà en lloc visible de cada centre de treball un exemplar.

Article 26. Empreses en situació de pèrdues

Els percentatges d'increment salarial establits en este conveni no seran de necessària i obligada aplicació per a aquelles empreses que acrediten objectivament i fehacientment un saldo comptable negatiu en la mitjana dels dos últims exercicis, estos dos anys s'hauran de tindre en compte des de l'últim que done pèrdues.

En estos casos, es traslladarà a les parts la fixació de l'augment de salari. Per a valorar esta situació, es tindran en compte circumstàncies com ara, l'insuficient nivell de producció i vendes, i es tindran en compte les dades que resulten de la comptabilitat de les empreses, dels seus balanços i del seu compte de resultats.

En cas de discrepància sobre la valoració d'estes dades, es podran utilitzar informes de censors de comptes o gabinets financers, tenint en compte les circumstàncies i la dimensió de les empreses, els quals seran de compte i ordre de l'empresa que pretenga la desvinculació.

En funció de la unitat de contractació, en la qual es troben compres les empreses que al·leguen les dites circumstàncies, hauran de presentar la documentació necessària que justifique un tractament salarial diferenciat.

Els representants legals dels treballadors i la Comissió Paritària, estan obligats a tractar de mantindre en la major reserva, la informació rebuda i les dades a què hagen tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors i observar, per consegüent, respecte de tot això, sigil professional.

Capítol tercer Règim disciplinari

Article 27. Principis d'ordenació

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

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

3. Tota falta comesa pels treballadors es classificarà en lleu, greu o molt greu.

4. La falta, siga quina siga la seua qualificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador.

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

Article 28. Graduació de les faltes

1. Es consideraran faltes lleus:

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

cuantías a percibir por el trabajador o sus herederos será de doce mil euros en caso de fallecimiento y de invalidez permanente total y absoluta.

Consecuentemente con lo estipulado en el párrafo anterior será obligatorio para todas las empresas que apliquen el presente convenio y contraten la póliza de forma individual, presentar una copia de la misma, en la sede de FEDACOVA, calle Isabel La Católica, 6-9, 46004 Valencia, teléfono 963 515 100, con traslado de dicha información, además a la comisión paritaria.

Las empresas que incumplieran las garantías establecidas en este artículo se responsabilizarán individualmente de su cumplimiento.

Artículo 25. Calendario laboral

Anualmente se elaborará por las empresas, el primer mes del año, el calendario laboral, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, a quienes se entregará una copia una vez visado por la autoridad laboral, exponiéndose en un lugar visible de cada centro de trabajo un ejemplar del mismo.

Artículo 26. Empresas en situación de pérdidas

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente un saldo contable negativo en el promedio de los dos últimos ejercicios, debiendo tenerse en cuenta estos dos años desde el último que arroje pérdidas.

En estos casos, se trasladará a las partes la fijación del aumento de salario. Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como, el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de su cuenta de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de censores de cuentas o gabinetes financieros, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas, siendo de cuenta y orden de la empresa que pretenda el descuelgue.

En función de la unidad de contratación, en la que se encuentren comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar la documentación precisa que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y la Comisión Paritaria, están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva, la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando por consiguiente respecto de todo ello, sigilo profesional.

Capítulo tercero Régimen disciplinario

Artículo 27. Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractuales y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 28. Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

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

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

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

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

f) Els descuits en la conservació del material que es tinga a càrrec o del qual se siga responsable i que produïsquen deterioraments lleus d'este.

2. Es consideraran faltes greus:

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

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

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

d) La simulació de malaltia o accident, sense perjudi del que preveu el paràgraf e) de l'apartat següent.

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

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

g) La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observats en els utensilis, ferramentes, vehicles i obres a càrrec seu, quan se'n derive un perjudi greu a l'empresa.

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

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

j) L'embriaguesa no habitual en el treball.

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

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

m) La disminució del rendiment normal en el treball de manera no repetida.

n) Les ofenses de paraules proferides o d'obra comeses contra les persones, dins del centre de treball, quan no revisten pronunciada gravetat.

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

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

3. Es consideraran faltes molt greus:

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

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

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

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicació con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

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

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

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

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

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

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

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

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

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

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

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

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

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

o) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.

p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

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

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

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

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

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

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

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

k) L'abús d'autoritat exercit pels que exercixen funcions de direcció.

l) L'assetjament sexual.

m) La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.

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

Article 29. Sancions

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

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

b) Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou de tres a catorze dies.

c) Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou de catorze dies a un mes, trasllat a centre de treball de localitat distinta durant un període de fins a un any i acomiadament disciplinari.

2. Les anotacions desfavorables que com a conseqüència de les sancions imposades es puguen fer constar en els expedients personals quedaran cancel·lades en complir-se els terminis de dos, quatre o vuit mesos segons es tracte de falta lleu, greu o molt greu.

Article 30. Contractació

Les parts acorden ampliar el termini de contractació del contracte per circumstàncies de la producció recollit en l'article 15 apartat b de l'ET, de manera que es podran realitzar contractacions en un període de 12 mesos d'ací a 18 mesos. El còmput dels 18 mesos començarà a comptar-se en la data de la primera contractació.

En acabar estos contractes, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització de 12 dies de salari per any de servici, i es prorratejaran proporcionalment els períodes inferiors.

Disposició addicional primera

Les parts firmants volen fer patent la seua intenció en el present conveni del seu més absolut rebuig a qualsevol tipus de discriminació i especialment a la discriminació per raó de sexe i per això com a reacció positiva al col·lectiu de dones, manifesten de forma expressa que en tot allò no recollit en el present conveni, en la dita matèria, caldrà ajustar-se al que disposa la Llei per a la igualtat de dones i homes, Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març.

Disposició addicional segona

Les parts acorden que a partir del present conveni el plus conveni que es recull en l'annex A de les taules salarials, s'unisca al salari base de manera que només es pagarà una quantitat per ambdós conceptes com a salari base.

Disposició addicional tercera

En aplicació de la legislació vigent s'han eliminat les categories de: aspirant de menys de 18 anys i treballador de menys de 18 anys, del grup d'administratius, personal de producció, i personal d'acabat

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

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

h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 29. Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 30. Contratación

Las partes acuerdan ampliar el plazo de contratación del contrato por circunstancias de la producción recogido en el artículo 15 apartado b del E.T., de forma que se podrán realizar contrataciones en un periodo de 12 meses dentro de 18 meses. El cómputo de los 18 meses comenzará a contarse en la fecha de la primera contratación.

A la finalización de estos contratos, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose proporcionalmente los periodos inferiores.

Disposición adicional primera

Las partes firmantes quieren hacer patente su intención en el presente convenio de su más absoluto rechazo a cualquier tipo de discriminación y especialmente a la discriminación por razón de sexo y por ello como reacción positiva al colectivo de mujeres, manifiestan de forma expresa que en todo lo no recogido en el presente convenio, en dicha materia, se estará a lo dispuesto en la Ley para la igualdad de mujeres y hombres, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Disposición adicional segunda

El plus convenio que se recogía en el anexo A de las tablas salariales, las partes acuerdan que a partir del presente convenio se una al salario base de forma que solo se abonará una cantidad por ambos conceptos como salario base.

Disposición adicional tercera

En aplicación de la legislación vigente se han eliminado las categorías de: aspirante de menos de 18 años y trabajador de menos de 18 años, del grupo de administrativos, personal de producción, y personal

respectivament, i així mateix, s'ha unificat el grup de personal de producció i personal d'acabat, dins de l'apartat d'obrers.

Taules salarials del Conveni de Xocolates,
Torrefactors de Cafè i Succedanis amb efectes 01.01.2007

<i>Categoria professional</i>	<i>Salaris en euros</i>
I. Tècnics:	
1. Titulats:	
De grau superior	1.160,78
De grau mitjà	1.032,75
Ajudant tècnic	899,85
2. No titulats:	
Encarregat general	986,71
Mestre o cap de fabricació	934,32
Encarregat de secció	909,61
Auxiliar de laboratori	839,10
3. Oficina tècnica i organització:	
Cap de 1 ^a i 2 ^a	986,71
Tècnic d'organització 1 ^a i 2 ^a	959,71
Auxiliars organització	839,10
4. Tècnics processos de dades:	
Cap de procés de dades	1.032,75
Analista	986,71
Cap d'explotació i prog. ord.	986,71
Programador de màquines	986,71
Auxiliars	959,07
Operador d'ordinador	959,07
II. Administratius:	
Cap administració 1 ^a	1.083,02
Cap administració 2 ^a	1.032,75
Oficial 1 ^a	959,07
Oficial 2 ^a	900,57
Auxiliar	839,10
Telefonista	788,12
III. Mercantils:	
Cap de vendes	1.058,04
Inspector de vendes	1.008,64
Promotor i/o pro. publicitat	899,84
Venedor amb autoventa	860,65
Viatjant	860,65
Corredor de plaça	860,65
IV. Obrers (diari):	
A) Personal de producció i acabat	
Oficial 1 ^a	28,96
Oficial 2 ^a	27,68
Ajudant	26,83
B) Personal d'oficis auxiliars:	
Oficial 1 ^a	28,96
Oficial 2 ^a	27,68
c) Peons:	
Emmagatzemador	27,36
Conserge	27,36
Cobrador	27,36
Basculer pesador	27,36
Guarda jurat	27,36
Guarda vigilant	27,36
Ordenança	27,36
Porter	27,36
Mosso de magatzem	27,36

de acabado respectivamente, y asimismo, se ha unificado el grupo de personal de producción y personal de acabado, dentro del apartado de obreros.

Tablas salariales del Convenio de Chocolates,
Torrefactores de Cafè y Succedáneos con efectos 01.01.2007

<i>Categoria profesional</i>	<i>Salarios en euros</i>
I. Técnicos:	
1. Titulados:	
De grado superior	1.160,78
De grado medio	1.032,75
Ayudante técnico	899,85
2. No titulados:	
Encargado general	986,71
Maestro o jefe de fabricación	934,32
Encargado de sección	909,61
Auxiliar de laboratorio	839,10
3. Oficina técnica y organización:	
Jefe de 1. ^a y 2. ^a	986,71
Técnico de organización 1. ^a y 2. ^a	959,71
Auxiliares organización	839,10
4. Técnicos procesos de datos:	
Jefe de proceso de datos	1.032,75
Analista	986,71
Jefe de explotación y prog. ord.	986,71
Programador de máquinas	986,71
Auxiliares	959,07
Operador de ordenador	959,07
II. Administrativos:	
Jefe administración 1. ^a	1.083,02
Jefe administración 2. ^a	1.032,75
Oficial 1. ^a	959,07
Oficial 2. ^a	900,57
Auxiliar	839,10
Telefonista	788,12
III. Mercantiles:	
Jefe de ventas	1.058,04
Inspector de ventas	1.008,64
Promotor y/o pro. publicidad	899,84
Vendedor con autoventa	860,65
Viajante	860,65
Corredor de plaza	860,65
IV. Obreros (diario):	
A) Personal de producción y acabado	
Oficial 1. ^a	28,96
Oficial 2. ^a	27,68
Ayudante	26,83
B) Personal de oficinas auxiliares:	
Oficial 1. ^a	28,96
Oficial 2. ^a	27,68
c) Peonaje:	
Almacenero	27,36
Conserje	27,36
Cobrador	27,36
Basculero pesador	27,36
Guarda jurado	27,36
Guarda vigilante	27,36
Ordenanza	27,36
Portero	27,36
Mozo de almacén	27,36

Les retribucions compreses en la taula anterior de salaris es referixen al concepte de salari base. A esta cal afegir els conceptes següents:

A. L'antiguitat que en cada cas tinga consolidada cada treballador. Este concepte es tindrà en compte per a establir la quantia de les pagues extres.

B. Pagues extres: tres pagues extres (estiu, Nadal i beneficis), en les quals es recolliran el salari base anterior i l'antiguitat consolidada.

Article 18. L'import referit a este article passa a la quantitat de 109,32 euros.

Las retribuciones comprendidas en la anterior tabla de salarios se refieren al concepto de salario base. A la misma hay que adicionar los siguientes conceptos:

A. La antigüedad que en cada caso tenga consolidada cada trabajador. Este concepto se contemplará para establecer la cuantía de las pagas extras.

B. Pagas extras: Tres pagas extras (verano, navidad y beneficios), en las que se contemplará el salario base anterior y la antigüedad consolidada.

Artículo 18. El importe referido a este artículo pasa a la cantidad de 109,32 €.