

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 3 d'octubre 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 per a la Indústria de Taulells, Paviments i Rajoles Ceràmiques de la Comunitat Valenciana (cod. 8000745).* [2008/12321]

Vist el text del I Conveni Col·lectiu per a la Indústria de Taulells, Paviments i Rajoles Ceràmiques de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora en data 13 de juny de 2008, que està integrada, de part empresarial, per representants d'ASCER, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats MCA-UGT i FECOMA-CCOO, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

### Primer

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

### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 3 d'octubre de 2008.— El director general de Treball Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Primer conveni col·lectiu per a la indústria de taulells, paviments i taulells ceràmics de la Comunitat Valenciana

### Capítol primer

#### *Disposicions generals. Àmbit i revisió*

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

El present conveni afecta les empreses o centres de treball de la Comunitat Valenciana, l'activitat de les quals siga la fabricació de taulells o rajoles ceràmiques premsats, incloses de gres o semi-gres, així com les plantes atomitzadores, a excepció d'aquelles empreses que tinguen un conveni concurrent.

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

A estos efectes, i entre altres, queden expressament excloses les empreses de tercer foc que no realitzen operacions de premsat o esmaltat.

#### Article 2n. Àmbit personal

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

#### Article 3r. Vigència i duració

El present conveni produirà efectes, siga quin siga el dia de la firma, a partir de la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, retrotraurà els seus efectes salarials a l'1 de gener de 2008, i mantindrà la seua vigència fins al 31 de desembre de 2011, moment en què s'entén automàticament denunciat. No obstant això, el conveni

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del I Convenio Colectivo para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana (cod. 8000745).* [2008/12321]

Visto el texto del I Convenio Colectivo para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora en fecha 13 de junio de 2008, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de ASCER, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos MCA-UGT y FECOMA-CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los 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 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 el depósito del texto original del convenio.

### Segundo

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

Valencia, 3 de octubre de 2008.— El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Primer convenio colectivo para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana

### Capítulo primero

#### *Disposiciones generales. Ámbito y revisión*

#### Artículo 1. Ámbito territorial y funcional

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

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

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

#### Artículo 2. Ámbito personal

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

#### Artículo 3. Vigencia y duración

El presente convenio surtirá efectos, cualquiera que sea el día de su firma, a partir de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, retrotrayendo sus efectos salariales a 1º de enero de 2008, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011, momento en el que se entiende automáticamente denunciado. No obstante el convenio

mantindrà, en els termes del títol III del Reial Decret Legislatiu 1/1995, el seu contingut normatiu fins que siga substituït pel nou.

#### Article 4t. Compensació, absorció i garantia personal

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

Les dites condicions són compensables en la seua totalitat amb aquelles que anteriorment regiren per imperatiu legal, pacte o qualsevol altre concepte.

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

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

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

### Capítol segon

#### *Organització del treball. Formes de contractació, classificació professional, promoció, ascensos i cessament*

#### Secció primera Organització del treball

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

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

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

#### Secció segona Contractació

#### Article 6é. Contractació

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

1) Contracte de duració indefinida. És el que presta els seus servicis en l'empresa d'una manera permanent i estable, una vegada superat el període de prova. És el tipus de contracte mes habitualment utilitzat.

2) Contracte eventual. És el contractat per a la realització de treballs exigits per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa. En atenció a les especials circumstàncies que concurren en el sector de producció que regula el present conveni, la duració d'este contracte serà com a màxim de dotze mesos dins d'un període de divuit. En el cas que el contracte s'haja concertat per una duració inferior a la màxima legal o convencionalment establida, es podrà prorrogar mitjançant acord de les parts per una única vegada, sense que la duració total del contracte pugua excedir de la dita duració màxima.

A la finalització del contracte, les empreses pagaran als treballadors una indemnització equivalent a 20 dies de salari per any de servici, i es prorratejaran per mesos els períodes inferiors a l'any.

mantendrá, en los términos del título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, su contenido normativo hasta que sea sustituido por el nuevo.

#### Artículo 4. Compensación, absorción y garantía personal

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

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

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

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

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

### Capítulo segundo

#### *Organización del trabajo. Formas de contratación, clasificación profesional, promoción, ascensos y ceses*

#### Sección primera Organización del trabajo

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

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

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

#### Sección segunda Contratación

#### Artículo 6. Contratación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En tot allò no previst caldrà ajustar-se al que disposa l'article 12 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i normativa concordant.

4) Contracte de formació. El contracte de formació només es podrà subscriure amb treballadors majors de 16 anys i menors de 21 anys. Este límit d'edat operarà també per als col·lectius següents: treballadors estrangers durant els dos primers anys de vigència del seu permís de treball, llevat que s'acrediten la formació i experiència necessàries per a l'exercici del lloc de treball; els que porten més de tres anys sense activitat laboral; els que es troben en situació d'exclusió social.

Els contractes de formació es formalitzaran només per als llocs d'ofici.

Els treballadors contractats en virtut de contractes de formació percebran la seua retribució segons el grup professional assignat, i d'acord amb el 100% del salari base de grup que corresponga, en proporció a l'hora de treball efectiu.

5) Contracte en pràctiques. Els treballadors contractats en virtut de contracte en pràctiques, percebran la seua retribució segons el grup professional assignat i d'acord amb les taules del conveni, en els percentatges que sobre estes estableix la normativa reguladora d'esta modalitat de contractació.

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

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

7) Els anteriors contractes de treball, així com qualsevol altre previst legalment que s'utilitze, hauran de ser comunicats al Servef per al seu registre. Les empreses entregaran als representants legals dels

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

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

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

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

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

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

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

4) Contrato de formación. El contrato de formación sólo se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años. Este límite de edad operará también para los siguientes colectivos: trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo; quienes lleven más de tres años sin actividad laboral; quienes se encuentren en situación de exclusión social.

Los contratos de formación se formalizarán solamente para los puestos de oficina.

Los trabajadores contratados en virtud de contratos de formación percibirán su retribución según el grupo profesional asignado, y con arreglo al 100% del salario base de grupo que corresponda, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

5) Contrato en prácticas. Los trabajadores contratados en virtud de contrato en prácticas, percibirán su retribución según el grupo profesional asignado y con arreglo a las tablas del Convenio, en los porcentajes que sobre las mismas establece la normativa reguladora de esta modalidad de contratación.

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

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

7) Los anteriores contratos de trabajo, así como cualquier otro previsto legalmente que se utilice, deberán ser comunicados al SERVEF para su registro. Las empresas entregarán a los representantes legales

treballadors els models de contractes de treball escrits que utilitzen, així com faran entrega de la còpia bàsica de cada contracte de treball que formalitzen.

Mensualment les empreses donaran a conèixer als representants dels treballadors mencionats els formularis de cotització a la seguretat social TC-1 i TC-2 i els documents relatius a l'acabament de la relació laboral i les pròrrogues dels contractes. L'incompliment d'esta obligació es considera falta greu a efectes de la seua sanció per l'administració laboral.

Secció tercera  
Cessament

Article 7é. Preavis per extinció de contractes.

a) L'empresari s'obliga a preavisar per escrit al treballador de l'acabament del seu contracte de duració determinada, i si és el cas de la pròrroga, a excepció dels contractes d'interinitat, en els terminis de temps que a continuació s'indiquen:

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

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

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

- Contractes de duració determinada superior a sis mesos: 15 dies.

- Contractes de duració indefinida:

- Grups 1, 2 i 3, un mes.

- Grups 4, 5 i 6, quinze dies.

L'incompliment de la notificació escrita i dels terminis de preavis establits donarà dret a l'empresari a una indemnització equivalent a un dia de salari per cada dia de preavis incomplert. Esta indemnització es podrà detrarre de la liquidació per saldo i liquidació, a càrrec de les pagues extraordinàries i fins al límit d'estes.

Secció quarta  
Empreses de treball temporal

Article 8é. Contractació amb empreses de treball temporal

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

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

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

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

Article 9é. Qualificació professional

Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'este conveni no admetran a prestar servicis en els seus centre de treball aquells treballadors posats a la seua disposició per les ETT que no acrediten qualificació professional i haver rebut formació en matèria de prevenció de riscos

de los trabajadores los modelos de contratos de trabajo escritos que utilicen, así como harán entrega de la copia básica de cada contrato de trabajo que formalicen.

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

Sección tercera  
Ceses

Artículo 7. Preaviso por extinción de contratos

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

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

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

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

- Contratos de duración determinada superior a seis meses: 15 días.

- Contratos de duración indefinida:

- Grupos 1, 2 y 3, un mes.

- Grupos 4, 5 y 6, quince días.

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

Sección cuarta  
Empresas de trabajo temporal

Artículo 8. Contratación con empresas de trabajo temporal

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

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

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

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

Artículo 9. Cualificación profesional

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio no admitirán a prestar servicios en sus centro de trabajo a aquellos trabajadores puestos a su disposición por las ETT que no acrediten cualificación profesional y haber recibido formación en materia de prevención

laborals, en relació amb el lloc de treball a cobrir. El document acreditatiu haurà d'expressar els punts següents:

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

Les empreses exigiran de les ETT amb les que subscriuen contractes de posada a disposició de treballadors que en estos, bé en el model normalitzat o en annex a este, facen constar de mode exprés que els treballadors cedits a l'empresa usuària són retribuïts per aquelles d'acord amb el que preveu el conveni col·lectiu nacional de ETT.

Secció cinquena  
Classificació professional

Article 10. Sistema de classificació professional

A) Criteris generals.

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

2. Els treballadors afectats per este conveni seran enquadrats en una àrea funcional i en un grup professional. L'adscripció a l'un i l'altre determina la classificació organitzativa de cada treballador en el grup professional.

3. L'exercici de les funcions derivades d'esta doble adscripció defineix el contingut bàsic de la prestació laboral i delimita la mobilitat funcional.

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

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

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

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

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

C) Grups professionals.

Factors per a l'enquadrament en els grups professionals.

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

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

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

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

d) La direcció: configurat com la facultat de supervisió i ordenació de tasques, així com la capacitat d'interrelació de les funcions executades pels treballadors sobre el qual s'exercix la direcció i sobre el nombre d'estos.

de riesgos laborales, en relación con el puesto de trabajo a cubrir. El documento acreditativo deberá expresar los siguientes extremos:

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

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

Sección quinta  
Clasificación profesional

Artículo 10. Sistema de clasificación profesional

A) Criterios generales.

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

2. Los trabajadores afectados por este convenio serán encuadrados en un área funcional y en un grupo profesional. La adscripción a uno y otro determina la clasificación organizativa de cada trabajador en el grupo profesional.

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

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

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

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

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

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

C) Grupos profesionales.

Factores para el encuadramiento en los grupos profesionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Grup professional 1. Direcció.

**Criteris generals.** Els treballs o funcions d'este nivell consistixen en la realització d'activitats complexes amb objectius definits i amb alt grau d'exigència en els factors d'autonomia, responsabilitat. La funció primordial és la de direcció que exercix de manera directe, ja siga permanent o per delegació amb vista al rendiment, qualitat, disciplina i obtenció d'objectius

**Formació.** Titulació, o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió, equivalent a estudis universitaris de grau superior, o per mitjà d'una dilatada experiència professional.

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

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

#### Grup professional 2. Direccions i tècnics primer nivell.

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

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

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

- Cap d'administració, cap de compres o analista de sistemes informàtics.
- Cap de vendes del mercat nacional o d'exportació, tècnic en màrqueting.
- Tècnic i cap de producció en plantes de gran dimensió, director tècnic en plantes de xicoteta dimensió, cap de manteniment, responsable de disseny.
- Cap de laboratori en plantes de menuda dimensió o responsable d'àrea de laboratori en plantes de gran dimensió.
- Metges i tècnics sanitaris titulats.

#### Grup professional 3. Coordinadors i tècnics.

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

**Formació.** Titulació, o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió, equivalent a grau mitjà i/o formació professional de segon grau, o per mitjà d'una dilatada experiència pràctica.

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

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

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

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

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

#### Grupo profesional 1. Dirección.

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

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

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

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

#### Grupo profesional 2. Mandos y técnicos primer nivel.

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

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

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

- Jefe de administración, jefe de compras o analista de sistemas informáticos.
- Jefe de ventas del mercado nacional o de exportación, técnico en marketing.
- Técnico y jefe de producción en plantas de gran dimensión, director técnico en plantas de pequeña dimensión, jefe de mantenimiento, responsable de diseño.
- Jefe de laboratorio en plantas de pequeña dimensión o responsable de área de laboratorio en plantas de gran dimensión.
- Médicos y técnicos sanitarios titulados.

#### Grupo profesional 3. Coordinadores y técnicos.

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

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

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

- Comerciales.
- Encargados de almacén de productos terminados.
- Encargado de sección de plantas de gran dimensión.
- Encargados de la totalidad del proceso en plantas de pequeña dimensión.
- Jefes de taller eléctricos o mecánicos en plantas de gran dimensión.

– Responsable de manteniment en plantes de menuda dimensió.

– Tècnic de laboratori o tècnic de disseny.

Grup professional. 4. Professionals primer nivell.

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

Formació. Posseïxen una formació equivalent a BUP, ESO, COU o formació professional de segon grau, o coneixements per mitjà d'una formació específica basada en l'experiència pràctica.

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

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

– Encarregat de la secció de mostres.

– Empleats de nivell mitjà d'administració comercial.

– Encarregat de molta d'esmalts, caps de línia d'esmaltadors, cap de torns de forns, electromecànic que exercix tasques de nivell mitjà o tècnic de laboratori.

Grup professional. 5. Professionals segon nivell.

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

Formació. Titulació, o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió, equivalent a educació general bàsica (EGB) o formació professional de primer grau (FP1), o per mitjà de l'experiència professional pròpia del seu lloc.

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

– Tasques administratives simples com ara arxiu, recepció sense idiomes, mecanografia, tractament de textos, etc.

– Operaris de processos de molta, d'assecatment per atomització, de premsat o extrusió, de preparació i aplicació d'esmalts, de polit.

– Promotors de vendes.

– Forners, classificadors, conductors de carretons elevadors, tasques electromecàniques de nivell elemental o auxiliar de laboratori.

Grup professional. 6. Professionals.

Criteris generals. Estaran inclosos aquells treballadors que realitzen tasques senzilles que solen requerir esforç físic, en processos poc o gens automatitzats. Que segueixen un mètode de treball establert, precís i concret. La seua responsabilitat és molt limitada, amb un alt grau de supervisió directa i sistemàtica, els seus treballs requereixen poca iniciativa i s'executen segons instruccions molt concretes, clarament establides, amb un alt grau de dependència.

Formació. Els treballadors inclosos en este grup tenen una formació equivalent a estudis primaris o ensenyament general bàsic i no necessiten cap experiència professional.

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

– Preparació de mostres.

– Tasques de retractilació.

– Preparació d'expedicions sense ús de carretó elevador.

– Operacions manuals o de màquines senzilles que no requereixen ensinistrament.

– Porteria, neteja i activitats subalternes

Article 11. – Mobilitat funcional

La mobilitat funcional al si de les empreses tindrà el límit del respecte als drets professionals i econòmics del treballador. En tot cas caldrà ajustar-se al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

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

– Responsable de mantenimiento en plantas de pequeña dimensión.

– Técnico de laboratorio o técnico de diseño.

Grupo profesional. 4. Profesionales primer nivel.

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

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

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

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

– Encargado de la sección de muestras.

– Empleados de nivel medio de administración comercial.

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

Grupo profesional. 5. Profesionales segundo nivel.

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

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a educación general básica (EGB) o formación profesional de primer grado (FP1), o mediante la experiencia profesional propia de su puesto.

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

– Tareas administrativas simples como archivo, recepción sin idiomas, mecanografía, tratamiento de textos, etc.

– Operarios de procesos de molienda, de secado por atomización, de prensado o extrusión, de preparación y aplicación de esmaltes, de pulido.

– Promotores de ventas.

– Horneros, clasificadores, conductores de carretillas elevadoras, tareas electromecánicas de nivel elemental o auxiliar de laboratorio.

Grupo profesional. 6. Profesionales.

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

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

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

– Preparación de muestras.

– Tareas de retractilado.

– Preparación de expediciones sin uso de carretilla elevadora.

– Operaciones manuales o de máquinas sencillas que no requieren adiestramiento.

– Portería, limpieza y actividades subalternas

Artículo 11. Movilidad funcional

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

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

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

Secció sisena  
Promocions i ascensos

Article 12. Sistemes de cobertura de les places vacants

1. Les places vacants en les empreses es cobriran per mitjà dels sistemes de lliure designació o de promoció interna, horitzontal o vertical, d'acord amb els criteris establits en el present conveni.

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

- a) Haja quedat lliure com a conseqüència del cessament d'un treballador fix que l'estava ocupant, llevat que l'empresa l'haja amortitzat, o
- b) Siga de nova creació a resultes d'una ampliació de plantilla.

Article 13. Sistema de lliure designació per l'empresa

Els llocs de treball que comporten l'exercici de funcions de confiança o de direcció, en qualsevol nivell de l'estructura organitzativa de l'empresa, es cobriran per mitjà del sistema de lliure designació per l'empresa, que es podrà materialitzar bé mitjançant ordre expressa o per la realització de tasques d'esta naturalesa durant sis mesos consecutius o vuit alterns dins d'un període de dotze a efectes de consolidació el grup.

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

Article 14. Sistema de promoció interna

La resta de llocs de treball es cobriran per mitjà del sistema de promoció interna dels treballadors que estigueren ocupant llocs de treball en l'empresa amb anterioritat.

La promoció s'ajustarà a criteris objectius de mèrit i capacitat, i es podrà acordar per l'empresa la realització de les corresponents proves selectives de caràcter teòric i pràctic.

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

Secció setena  
Mobilitat geogràfica

Article 15. Mobilitat geogràfica

En els trasllats de centre de treball a què es referix l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors, tindran prioritat de permanència en el centre de treball, per orde creixent, els següents treballadors:

- Els majors de 50 anys.
- Els titulars de família nombrosa.
- Els de capacitat laboral disminuïda.
- Els representants legals dels treballadors.

Capítol tercer  
*Règim econòmic*

Secció primera  
Estructura salarial

Article 16. Estructura salarial

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

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

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

Sección sexta  
Promociones y ascensos

Artículo 12. Sistemas de cobertura de las plazas vacantes.

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

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

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

Artículo 13. Sistema de libre designación por la empresa

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

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

Artículo 14. Sistema de promoción interna

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

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

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

Sección séptima  
Movilidad geográfica

Artículo 15. Movilidad geográfica

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

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

Capítulo tercero  
*Régimen económico*

Sección primera  
Estructura salarial

Artículo 16. Estructura salarial

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

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

Complements personals. Són els complements que deriven de les condicions personals del treballador, i que no hagen sigut valorats en ser fixat el salari base. Així per exemple, són complements personals, a més de l'antiguitat, els de títols, idiomes, coneixements especials, etc.

Complements de lloc de treball. Aquells que percep el treballador per raó de les característiques del lloc de treball o de la forma de realitzar la seua activitat professional i que comporten conceptuació diferent del treball corrent tingut en compte per a fixar el salari base. Així, entre altres, el complement de nocturnitat o el de penositat, perillositat i toxicitat.

Complements de qualitat o quantitat de treball. Aquells que el treballador percep per raó d'una millor qualitat en el treball o una major quantitat, en forma de premis i incentius, plusos d'activitat, hores extraordinàries o altres, vagen o no units a un sistema de retribucions per rendiment. Així, entre altres, les primes o els incentius, les comissions, les hores extraordinàries o els plusos d'activitat o d'assistència.

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

#### Secció segona

##### Article 17. Retribucions

Les retribucions dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'este conveni estan formades pel salari base de grup i els distints complements.

##### Article 18. Salari base de grup

S'entén per salari de grup les percepcions econòmiques que pel concepte de salari base hagen de percebre els treballadors en funció del seu enquadrament en un grup professional. A efectes de la seua determinació anual inclouen quinze pagues (dotze mensualitats i les pagues extraordinàries) computades a salari base.

Sense perjudi del que disposa la disposició transitòria primera, són per a l'any 2008 els que figuren en l'annex I.

També figura en l'annex el salari base hora de grup, que té el mateix caràcter que l'anyal, i que és el resultat de dividir el salari base de grup any per la jornada anual pactada, inclou, respecte al salari base, l'import de les pagues extraordinàries i de les vacances.

##### Article 19. Increment salarial

Per a l'any 2008 els salaris base d'aplicació, junt amb els altres conceptes salarials i econòmics quantificats en el conveni, són els que figuren en les taules salarials dels annexos I, II, III, resultants d'aplicar un increment del tres per cent a les taules salarials revisades de 2007.

A primer de gener de cada any (2009 i següents) el salari serà el resultat d'aplicar a l'anterior taula de salaris, o, si és el cas, a la revisada de l'any precedent, així com als altres conceptes salarials i econòmics quantificats en el conveni, l'increment d'un percentatge igual a la xifra equivalent al comportament que sobre l'IPC preveja el Govern per a cada any més 0,5 punts, que resultarà augmentada, si és el cas, finalitzat l'any amb els percentatges de revisió que es preveuen en l'article següent.

L'augment que sobre la taula de salaris de l'any respectivament precedent representa este increment, amb la revisió corresponent, si ha tingut lloc, té el caràcter de no absorbible ni compensable.

L'import dels estalls, tasques, primes i incentius s'incrementarà cada any de vigència en xifra equivalent a la pactada per als salaris en el present article.

Les diferències salarials motivades per l'aplicació del present conveni es pagaran dins del mes següent a la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

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

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

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

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

#### Sección segunda

##### Artículo 17. Retribuciones

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

##### Artículo 18. Salarios base de grupo

Se entiende por salario de grupo las percepciones económicas que por el concepto de salario base deban percibir los trabajadores en función de su encuadramiento en un grupo profesional. A efectos de su determinación anual incluyen quince pagas (doce mensualidades y las pagas extraordinarias) computadas a salario base.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria primera, son para el año 2008 los que figuren en el anexo I.

Figura, igualmente en el anexo, el salario base hora de grupo, que tiene igual carácter que el anual, y que es el resultado de dividir el salario base de grupo año por la jornada anual pactada, incluye, respecto al salario base, el importe de las pagas extraordinarias y de las vacaciones.

##### Artículo 19. Incremento salarial

Para el año 2008 los salarios base de aplicación, junto con los demás conceptos salariales y económicos cuantificados en el convenio, son los que figuren en las tablas salariales de los anexos I, II, III, resultantes de aplicar un incremento del tres por ciento a las tablas salariales revisadas de 2007.

A primero de enero de cada año (2009 y siguientes) el salario será el resultante de aplicar a la anterior tabla de salarios, o, en su caso, a la revisada del año precedente, así como a los demás conceptos salariales y económicos cuantificados en el convenio, el incremento de un porcentaje igual a la cifra equivalente al comportamiento que sobre el IPC prevea el Gobierno para cada año más 0,5 puntos, que resultará aumentada, en su caso, finalizado el año con los porcentajes de revisión que se contemplan en el artículo siguiente.

El aumento que sobre la tabla de salarios del año respectivamente precedente representa este incremento, con la correspondiente revisión, si hubiese tenido lugar, tiene el carácter de no absorbible ni compensable.

El importe de los destajos, tareas, primas e incentivos se incrementará cada año de vigencia en cifra equivalente a la pactada para los salarios en el presente artículo.

Las diferencias salariales motivadas por la aplicación del presente convenio se pagarán dentro del mes siguiente a la publicación del mismo en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

#### Article 20. Revisió salarial

Una vegada conegut el comportament de l'IPC real de 2008 es revisarà, en el cas que este supere l'aplicat a principi d'any, sobre la quantitat aplicada a la firma del conveni la revisió corresponent a fi d'aconseguir l'increment pactat per a eixe any 2008 equivalent a l'IPC real més 0,5 punts.

En els anys 2009 i següents s'operarà conforme al paràgraf anterior a fi d'aconseguir l'IPC real més 0,5 punts.

Si com a conseqüència del que disposa el paràgraf precedent les empreses han de revisar les retribucions, l'import d'estes revisions es pagarà, si és el cas, en una sola paga dins del primer trimestre de l'any següent a què és objecte de revisió.

Este increment, es pagarà amb efecte de l'1 de gener de cada any i servirà, una vegada revisat, com a base de càlcul per a l'increment salarial de l'any següent i per a portar-lo a terme es prendran com a referència els salaris i la resta de conceptes utilitzats per a realitzar els augments pactats.

#### Article 21. Antiguitat

Els augments per antiguitat consistiran en dos biennis i fins a sis quinquennis, i els imports mensuals els que figuren en la taula de l'annex II del conveni.

#### Article 22. Plus nocturn

El plus de nocturnitat es pagarà segons el que estableix l'annex I.

#### Article 23. Plus perillositat, penositat i toxicitat

Per raó de l'existència de condicions perilloses, penoses i tòxiques, es pagarà, durant l'any 2008, als treballadors afectats un total de 4,39 euros per dia efectivament treballat.

Si per millora de les instal·lacions o procediments, desapareixen les condicions de penositat, toxicitat i perillositat, es deixaran de pagar les bonificacions esmentades.

#### Article 24. Plus de torn

El personal que preste els seus servicis en règim de tres torns rotatius, percebrà mensualment el plus que es detalla en l'annex I.

Els que presten els seus servicis en règim de dos torns continuats de dilluns a diumenge, percebran igualment amb periodicitat mensual el plus que es detalla en l'annex I.

En ambdós casos estos plusos seran compensables i absorbibles amb les primes que perceba el personal mencionat.

#### Article 25. Pagament complements al personal temporal

El personal amb contracte temporal, percebrà, transcorregut un termini d'adaptació de 30 dies, o abans si aconseguix el rendiment habitual de la secció, els complements de quantitat, qualitat i lloc de treball, que tinguen la resta dels integrants de la secció a què s'incorporen; en tot cas, se n'exceptuen els complements de caràcter personal.

#### Article 26. Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries d'estiu i Nadal seran de trenta dies i es pagaran sobre la base de la columna «mensual i pagues» de les taules de l'annex I del conveni, i, si és el cas, s'incrementaran amb la mitjana de les restants percepcions salarials obtingudes en jornada normal en els sis mesos naturals anteriors al seu pagament.

Per al càlcul d'esta mitjana es prendran, si és el cas, les percepcions salarials corresponents al període de vacances.

En els supòsits d'accidents de treball, amb lesió que comporte intervenció quirúrgica o hospitalització, o de malaltia professional, esta mitjana es calcularà sobre els 90 dies últims treballats. En el supòsit de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, per a procedir al càlcul de la mitjana dels dies en què es trobe en esta situació, es prendrà com a base el salari conveni més antiguitat.

Ambdues pagues seran prorratejables per dotze mesos, entenent-se la fracció de setmana treballada com a unitat completa.

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

#### Artículo 20. Revisión salarial

Conocido el comportamiento del IPC real de 2008 se revisará, en el caso de que éste supere el aplicado a principio de año, sobre la cantidad aplicada a la firma del convenio la revisión correspondiente a fin de alcanzar el incremento pactado para ese año 2008 equivalente al IPC real más 0,5 puntos.

En los años 2009 y siguientes se operará conforme al párrafo anterior a fin de alcanzar el IPC real más 0,5 puntos.

Si como consecuencia de lo dispuesto en el párrafo precedente las empresas tuvieran que revisar las retribuciones, el importe de estas revisiones se pagará, en su caso, en una sola paga dentro del primer trimestre del año siguiente al que es objeto de revisión.

Tal incremento, se abonará con efecto de 1º de enero de cada año sirviendo, una vez revisado, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente y para llevarlo acabo se tomarán como referencia los salarios y demás conceptos utilizados para realizar los aumentos pactados.

#### Artículo 21. Antigüedad

Los aumentos por antigüedad consistirán en dos bienios y hasta seis quinquenios y los importes mensuales, los que figuran en la tabla del anexo II del convenio.

#### Artículo 22. Plus nocturno

El plus de nocturnidad se abonará según lo establecido en el anexo I.

#### Artículo 23. Plus peligrosidad, penosidad y toxicidad

En razón a la existencia de condiciones peligrosas, penosas y tóxicas, se abonará, durante el año 2008, a los trabajadores afectados un total de 4,39 € por día efectivamente trabajado.

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

#### Artículo 24. Plus de turno

El personal que preste sus servicios en régimen de tres turnos rotativos, percibirá mensualmente el plus que se detalla en el anexo I.

Quienes presten sus servicios en régimen de dos turnos continuados de lunes a domingo, percibirán igualmente con periodicidad mensual el plus que se detalla en el anexo I.

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

#### Artículo 25. Pago complementos al personal temporal

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

#### Artículo 26. Pagas extraordinarias

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

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

En los supuestos de accidentes de trabajo, con lesión que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización, o de enfermedad profesional, dicho promedio se calculará sobre los 90 días últimos trabajados. En el supuesto de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, para proceder al cálculo del promedio de los días en que se encuentre en esta situación, se tomará como base el salario Convenio más antigüedad.

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

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

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

#### Article 27. Paga «fi d'exercici»

La paga denominada de fi d'exercici es pagarà sobre la base de la columna «mensual i pagues» de la taula de l'annex I.

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

Esta paga serà prorrateable de la mateixa forma que les de l'article precedent i s'haurà de fer efectiva abans del dia 31 de març de l'any següent al de meritació. El període de meritació serà de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any anterior a la data de pagament.

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

#### Article 28. Pagament del salari

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

En el cas de pagament mensual, el treballador podrà sol·licitar quincenalment un bestreta la quantia de la qual no serà superior al 90% de les quantitats meritades. La concessió d'estes bestretes serà obligatòria per a l'empresa.

L'interés per mora en el pagament del salari serà del 10% de la quantitat deguda.

#### Article 29. Liquidació

El rebut de liquidació s'estendrà necessàriament en el model únic que s'adjunta com annex VI. Este rebut serà confeccionat per ASCER en forma de talonari numerat amb el seu corresponent matriu.

Quan es cause baixa en l'empresa, i a eixos sols efectes, el càlcul de la liquidació que li pertoque cobrar al treballador per les vacances anuals no gaudides es realitzarà sobre 35 dies naturals.

### Secció tercera Percepcions extrasalarials

#### Article 30é. Plus transport i distància

Les empreses pagaran als seus treballadors un suplir en concepte de millora del plus de transport i plus de distància, per un import de 6,07 euros per dia efectivament treballat. Estes bestretes es pagaran sense distinció de grups professionals i amb caràcter no absorbible ni compensable, ni computable en la mitjana per al càlcul de pagues i vacances.

#### Article 31. Dietes i despeses de viatge

Les despeses que se li originen al treballador quan siga necessari que preste els seus servicis en localitat diferent d'aquella on habitualment realitza la seua activitat, es compensaran conforme a les normes següents:

**Dieta:** suposa una quantitat de meritació diari, equivalent a 27,70 euros, a fi de satisfer les distintes despeses que ocasione l'estada fora de la localitat habitual de treball, quan de forma eventual es considere necessari el seu desplaçament.

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

Si el treballador torna a pernoctar al seu domicili, només meritara mitja dieta, que equival a 10,71 euros.

**Despeses de locomoció:** en els casos en què per necessitats del servici el treballador utilitze el seu vehicle particular per a cobrir els desplaçaments necessaris per a l'exercici de la seua labor, es pagarà una quantitat en concepte de compensació per despeses de locomoció equivalent a 0,24 euros per cada quilòmetre recorregut.

Es respectaran els usos o costums que es tinguen establits a nivell d'empresa.

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

#### Artículo 27. Paga «fin de ejercicio»

La paga denominada de fin de ejercicio se pagará sobre la base de la columna «mensual y pagas» de la tabla del anexo I.

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

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

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

#### Artículo 28. Pago del salario

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

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

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

#### Artículo 29. Finiquito

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

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

### Sección tercera Percepciones extrasalariales

#### Artículo 30. Plus transporte y distancia

Las empresas pagarán a sus trabajadores un suplido en concepto de mejora del plus de transporte y plus de distancia, por importe de 6,07 euros por día efectivamente trabajado. Estos suplidos se pagarán sin distinción de grupos profesionales y con carácter no absorbible ni compensable, ni computable en el promedio para el cálculo de pagas y vacaciones.

#### Artículo 31. Dietas y gastos de viaje

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

**Dieta:** supone una cantidad de devengo diario, equivalente a 27,70 euros, a fin de satisfacer los distintos gastos que ocasione la estancia fuera de la localidad habitual de trabajo, cuando de forma eventual se considere necesario su desplazamiento.

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

Si el trabajador vuelve a pernoctar a su domicilio, solo devengará media dieta, que equivale a 10,71 euros.

**Gastos de locomoción:** en los casos en los que por necesidades del servicio el trabajador utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor, se abonará una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a 0,24 euros por cada kilómetro recorrido.

Se respetarán los usos o costumbres que se tengan establecidos a nivel de empresa.

Secció quarta  
Clàusula de desvinculació

Article 32. Clàusula d'inaplicació salarial

Les empreses que es troben en alguna de les situacions descrites en els paràgrafs següents i que com a conseqüència de l'aplicació dels increments salarials pactats puguen veure seriosament agreujada la seua situació econòmica, sol·licitaran a la representació legal dels treballadors o, en cas d'absència dels anteriors, als treballadors directament, prèvia comunicació a la Comissió Paritària del conveni, la seua autorització per a no aplicar els increments pactats, en el termini màxim d'un mes des de la publicació del conveni col·lectiu en el diari oficial de la comunitat autònoma (per a l'any 2008) o abans del 31 de gener del corresponent any per als successius de vigència del conveni.

La sol·licitud es podrà basar en les situacions següents:

1. Presentació de comptes auditats que acrediten feblement pèrdues en l'últim exercici superiors al 10% de la facturació.
2. Presentació de sol·licitud de declaració de situació legal de suspensió de pagaments, junt amb el corresponent interlocutòria d'admissió.
3. Documentació que acredite l'autorització administrativa per a una rescissió col·lectiva de contractes que afecte com a mínim a un 20% de la plantilla en l'últim any, sempre que esta autorització es produïska com a conseqüència del desacord entre els representants legals dels treballadors i l'empresa després de la finalització del període de consultes preceptiu.

Les empreses hauran d'adjuntar a la seua sol·licitud, a més de la documentació que acredite trobar-se en alguna de les situacions anteriorment assenyalades, els documents següents:

- Memòria explicativa.
- Balanç i comptes de pèrdues i guanys dels tres últims anys.
  
- Cartera de comandes, pla de viabilitat i situació financera.
- Hores extraordinàries realitzades en l'últim exercici.

La Comissió Paritària, una vegada analitzades les circumstàncies alegades i escoltades la direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors, resoldrà el que estime oportú en un termini màxim de 15 dies naturals. En cas de desacord al si de la Comissió Paritària, se sotmetrà la resolució del conflicte a la consideració d'un àrbitre. La designació d'este es produirà en el termini màxim de 5 dies, d'entre una terna proposada pel president del Comitè Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana, i la seua resolució es dictarà en el termini màxim de 10 dies des de la designació. La dita resolució es podrà recórrer davant de la jurisdicció social per les vies legalment establides.

La possible inaplicació a què es fa referència en este precepte, ho serà en tot cas, únicament per a l'any sol·licitat i, per consegüent, seran aplicables automàticament els salaris pactats en este conveni una vegada transcorregut eixe any.

Capítol quart  
*Jornada laboral, vacances i llicències*

Article 33. Jornada de treball

La jornada laboral serà de 40 hores setmanals de treball efectiu, amb un còmput anual màxim de 1.760 hores.

Es respectaran les jornades de treball efectiu inferiors que es realitzen.

Es podrà, amb l'acord previ entre la representació legal dels treballadors i la direcció de l'empresa, variar el mòdul setmanal de 40 hores. En este acord es determinaran els horaris diaris, la seua vigència, així com hauran d'especificar-se les causes de la modificació del mòdul de jornada.

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

El temps de treball es computarà de manera que tant a l'inici com al final de la jornada diària, el treballador es trobe en el seu lloc de treball. Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent hauran de transcorrer dotze hores.

Sección cuarta  
Cláusula de descuelgue

Artículo 32. Cláusula de inaplicación salarial

Las empresas que se encuentren en alguna de las situaciones descritas en los párrafos siguientes y que como consecuencia de la aplicación de los incrementos salariales pactados puedan ver seriamente agravada su situación económica, solicitarán a la representación legal de los trabajadores o, en caso de ausencia de los anteriores, a los trabajadores directamente, previa comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio, su autorización para no aplicar los incrementos pactados, en el plazo máximo de un mes desde la publicación del convenio colectivo en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* (para el año 2008) o antes del 31 de enero del correspondiente año para los sucesivos de vigencia del convenio.

La solicitud se podrá basar en las siguientes situaciones:

1. Presentación de cuentas auditadas que acrediten fehacientemente pérdidas en el último ejercicio superiores al 10% de la facturación.
2. Presentación de solicitud de declaración de situación legal de suspensión de pagos, junto con el correspondiente auto de admisión.
3. Documentación que acredite la autorización administrativa para una rescisión colectiva de contratos que afecte como mínimo a un 20% de la plantilla en el último año, siempre y cuando tal autorización se produzca como consecuencia del desacuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa tras la finalización del preceptivo periodo de consultas.

Las empresas deberán adjuntar a su solicitud, además de la documentación que acredite encontrarse en alguna de las situaciones anteriormente señaladas, los siguientes documentos:

- Memoria explicativa.
- Balance y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años.
  
- Cartera de pedidos, plan de viabilidad y situación financiera.
- Horas extraordinarias realizadas en el último ejercicio.

La Comisión paritaria, una vez analizadas las circunstancias alegadas y oídas la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, resolverá lo que estime oportuno en un plazo máximo de 15 días naturales. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se someterá la resolución del conflicto a la consideración de un árbitro. La designación de éste se producirá en el plazo máximo de 5 días, de entre una terna propuesta por el presidente del Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana, y su resolución se dictará en el plazo máximo de 10 días desde la designación. Dicha resolución será recurrible ante la Jurisdicción Social por los cauces establecidos legalmente.

La posible inaplicación a la que se hace referencia en este precepto, lo será en todo caso, únicamente para el año solicitado, siendo por consiguiente aplicables automáticamente los salarios pactados en este convenio una vez transcurrido dicho año.

Capítulo cuarto  
*Jornada laboral, vacaciones y licencias*

Artículo 33. Jornada de trabajo

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con un cómputo anual máximo de 1.760 horas.

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

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

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

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

#### Article 34. Torns de treball

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

Sobre este respecte i per a la implantació dels calendaris de torns, es tindrà en compte l'acord de la Comissió Mixta del conveni de data 28 de maig de 1984.

#### Article 35. Hores extraordinàries

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

La realització d'hores extraordinàries per a la recuperació de la producció corresponent per acumulació de dies festius es farà de forma voluntària i mitjançant acord entre la direcció de l'empresa i els treballadors o els seus representants legals. Estes hores tindran el caràcter d'estructurals.

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

Hores extraordinàries per força major. Amb la finalitat d'aclarir els problemes que puguen sorgir en relació amb el que s'ha d'entendre sobre el que estableix l'article 35.3 de l'Estatut dels Treballadors, en relació a previndre o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, a efectes de l'obligació de realització d'hores extraordinàries de personal de manteniment, les parts firmants manifesten que es consideren com a tals:

- Danys mecànics o elèctrics greus que puguen paralar el forn o impedir-ne el funcionament normal.
- Les avaries causades per incendis, catàstrofes o semblants.
- Les avaries que es produïsquen en altres seccions, i que si es no reparen impedirien el normal desenvolupament de la producció.

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

Tot això llevat d'acord diferent de les parts.

#### Article 36. Vacances

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

En el supòsit d'accident de treball que comporte intervenció quirúrgica o hospitalització o de malaltia professional, esta mitjana es calcularà sobre els 90 dies últims realment treballats.

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

El calendari serà establert de comú acord entre els representants legals dels treballadors, els delegats sindicals i l'empresa, i haurà d'estar necessàriament elaborat i exposat dins de l'últim trimestre anterior a l'any de gaudi o, en tot cas, ser conegut pel treballador abans de dos mesos a l'inici del període de vacances que li pertoque.

Les vacances començaran en dilluns o primer de mes sempre que reunisquen la condició de ser efectius de treball. Llevat de pacte en contra, es podrà dividir en dos períodes de gaudi, un dels quals no podrà ser inferior a quinze dies. Els torns per al gaudi de vacances seran rotatius, i passarà a últim lloc quant a preferència per a triar torn aquell personal que l'any anterior haja triat en primer lloc i així successivament, llevat de pacte en contra.

#### Artículo 34. Turnos de trabajo

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

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

#### Artículo 35. Horas extraordinarias

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

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

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

Horas extraordinarias por fuerza mayor. Con la finalidad de clarificar los problemas que puedan surgir en relación con lo que debe entenderse sobre lo que establece el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación a prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, a efectos de la obligación de realización de horas extraordinarias de personal de mantenimiento, las partes firmantes manifiestan que se consideran como tales:

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

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

Todo ello salvo acuerdo distinto de las partes.

#### Artículo 36. Vacaciones

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

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

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

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

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

La baixa per incapacitat temporal suspèn o ajorna el gaudi de les vacances, segons s'haja iniciat o no, respectivament. La data per a la seua represa o inici es pactarà entre l'empresa i el treballador i, en tot cas, s'haurà de gaudir abans del 31 de desembre de l'any en curs.

En el cas que les vacances no es paguen anticipadament, l'empresa concedirà, a petició del treballador, bestretes de fins al 90% del salari, i es regularitzarà posteriorment en la nòmina mensual.

#### Article 37. Llicències.

S'establixen les següents:

a) Vint dies naturals en cas de matrimoni per al personal fix o temporal amb contracte de sis mesos, podent sol·licitar llicència no retribuïda fins a un màxim d'un mes.

b) Dos dies per trasllat del domicili habitual dins del mateix municipi i tres dies per trasllat a una altra població.

c) Tres dies en cas de defunció del cònjuge, fills o pares d'un o altre cònjuge i dos quan la contingència de defunció afecte parents fins al segon de consanguinitat o afinitat.

d) Tres dies en cas de malaltia greu del cònjuge, fills o pares i dos dies per l'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Així mateix, tindrà dret a este permís el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este conveni a qui el metge certifique la necessitat d'acompanyar un familiar, malalt greu, del grau de consanguinitat o afinitat assenyalat en este mateix apartat.

e) Tres dies en cas de naixement de fill.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les llicències previstes en el present article, excepció feta de la recollida en el punt a), s'entenen aplicables a les parelles de fet legalment inscrites, a l'empara de la Llei 12/2001 de la Generalitat Valenciana, en el registre administratiu d'unions de fet de la Comunitat Valenciana. Amb caràcter previ a la disposició de la llicència haurà de constar en l'empresa còpia certificada del registre.

La baja por incapacidad temporal suspende o aplaza el disfrute de las vacaciones, según se hubiera iniciado o no respectivamente. La fecha para su reanudación o inicio se pactará entre la empresa y el trabajador, debiéndose disfrutar, en todo caso, antes del 31 de diciembre del año en curso.

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

#### Artículo 37. Licencias

Se establecen las siguientes:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio para el personal fijo o temporal con contrato de seis meses, pudiendo solicitar licencia no retribuïda hasta un máximo de un mes.

b) Dos días por traslado del domicilio habitual dentro del mismo municipio y tres días por traslado a otra población.

c) Tres días en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos o padres de uno u otro cónyuge y dos cuando la contingencia de fallecimiento afectara a parientes hasta el segundo de consanguinidad o afinidad.

d) Tres días en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres y dos días por el accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Asimismo, tendrá derecho a este permiso el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio al que el médico certifique la necesidad de acompañar a un familiar, enfermo grave, del grado de consanguinidad o afinidad señalado en este mismo apartado.

e) Tres días en caso de nacimiento de hijo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 38. Estudis acadèmics

El personal que realitze estudis per a l'obtenció de titulació professional o acadèmica legalment reconeguda, tindrà dret als permisos retribuïts establits en l'article 37 j) d'este conveni.

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

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

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

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

#### Article 39. Maternitat

a) Suspensió del contracte per maternitat o adopció. En el supòsit de part, la suspensió tindrà una duració de setze setmanes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. Igualment en el supòsit d'adopció i acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors la suspensió del treball tindrà una duració de setze setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda.

Estos beneficis podran ser gaudits pel pare o la mare en la forma prevista en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors.

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

Durant este període addicional de dues setmanes la treballadora percebrà el cent per cent del seu salari. Este temps addicional es considerarà com treballat a efectes de càlcul de pagues extraordinàries.

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

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

e) Condicions de treball durant l'embaràs. L'empresari haurà d'adoptar les mesures necessàries per a evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent als riscos determinats en l'avaluació a què es referix l'article 16 de la Llei 31/95, que puguen afectar la salut de les treballadores o del fetus, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, en els termes previstos en l'article 26 de la llei mencionada.

f) Lactància. La treballadora per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindrà dret a una hora d'absència del treball, que podrà dividir en dues fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en cas de part múltiple.

La dona podrà optar per acumular el gaudi d'este dret de reducció de jornada per lactància en catorze dies naturals consecutius que haurà d'unir al període de baixa per maternitat. El dret a l'acumulació es vin-

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

#### Artículo 38. Estudios académicos

El personal que realice estudios para la obtención de titulación profesional o académica legalmente reconocida, tendrá derecho a los permisos retribuidos establecidos en el artículo 37 j) de este convenio.

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

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

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

### Capítulo quinto Conciliación de la vida laboral y familiar

#### Artículo 39. Maternidad

a) Suspensión del contrato por maternidad o adopción. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Igualmente en el supuesto de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrompida.

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

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

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

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

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

e) Condiciones de trabajo durante el embarazo. El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

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

La mujer podrá optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en catorce días naturales consecutivos que deberá unir al periodo de baja por maternidad. El derecho a la

cula a la prestació efectiva del treball fins que el menor complisca els nou mesos.

Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.

#### Article 40. Suspensió del contracte per paternitat

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment permanent el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, de conformitat amb les regles de disposició del permís recollides en l'article 48 bis de l'Estatut dels Treballadors.

El treballador que exercisca este dret podrà fer-ho durant el període comprés des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constituïx l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitze la suspensió del contracte regulada en l'article 48.4 o immediatament després de la finalització de la dita suspensió.

La suspensió per paternitat, quan la mare no treballe, es podrà gaudir des de la finalització del permís per naixement fins a transcorregudes setze setmanes des del part o immediatament després d'estes.

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

#### Article 41. Guarda legal

Qui per raons de guarda legal tinga al seu càrrec directe algun menor de vuit anys o un disminuït físic, psíquic o sensorial que no exercisca una altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

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

En desplegament del que estableix l'article 37.6 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i la Llei 39/99 de conciliació de la vida laboral i familiar, s'entén per jornada ordinària de cada treballador aquells dies de la setmana i, dins d'ells, els moments del dia, en què el treballador té planificada l'obligació de treballar, llevat de pacte en contra entre empresa i treballador.

#### Article 42. Excedència per atenció de fill i familiars

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

El naixement d'un fill posterior dóna dret a un nou període d'excedència i posa fi al que es gaudia. El treballador excedent durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Una vegada transcorregut este termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

b) Excedència per atenció de familiars. També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, els treballadors per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix i no exercisca activitat retribuïda.

El treballador excedent durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Una vegada transcorregut este termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

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

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

acumulación se vincula a la prestación efectiva del trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses.

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

#### Artículo 40. Suspensión del contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento permanente el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, de conformidad con las reglas de disposición del permiso recogidas en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión por paternidad, cuando la madre no trabaje, se podrá disfrutar desde la finalización del permiso por nacimiento hasta transcurridas dieciséis semanas desde el parto o inmediatamente después de éstas.

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

#### Artículo 41. Guarda legal

Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y en la Ley 39/99 de conciliación de la vida laboral y familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquellos días de la semana y, dentro de ellos, los momentos del día, en los que el trabajador tiene planificada la obligación de trabajar, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.

#### Artículo 42. Excedencia por cuidado de hijo y familiares

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El nacimiento de un hijo posterior da derecho a un nuevo período de excedencia y pone fin al que se venía disfrutando. El trabajador excedente durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

b) Excedencia por cuidado de familiares. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El trabajador excedente durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

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

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

Capítol sisé  
Igualtat d'oportunitats i no discriminació

Article 43. Igualtat d'oportunitats. Principis Generals

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

- a) Establir directrius quant a l'elaboració, l'estructura i el procediment dels plans d'igualtat.
- b) Constituir la comissió sectorial per a la igualtat i no discriminació i atribuir-li les competències que s'assenyalen en l'article 49 del present conveni a efectes que puga desenvolupar un treball efectiu en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats en el treball.

Article 44. Plans d'igualtat

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

Respecte als plans d'igualtat i als diagnòstics de situació, de conformitat amb l'article 5 de la Llei Orgànica 3/2007, no constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context en què es duguen a terme, esta característica constituïska un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu siga legítim i el requisit proporcionat.

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

Article 45. Concepte dels plans d'igualtat

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

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

Article 46. Diagnòstic de situació

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

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

Article 47. Objectius dels plans d'igualtat.

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

Capítulo sexto  
*Igualdad de oportunidades y no discriminación*

Artículo 43. Igualdad de oportunidades. Principios generales

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

- a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad.
- b) Constituir la comisión sectorial para la igualdad y no discriminación y atribuir a la misma las competencias que se señalan en el artículo 49º del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 44. Planes de igualdad

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

Respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, de conformidad con el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, no constituirá discriminación en el acceso al empleo una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

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

Artículo 45. Concepto de los planes de igualdad

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

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

Artículo 46. Diagnóstico de situación

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

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

Artículo 47. Objetivos de los planes de igualdad

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

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

Article 48. Competències de les empreses i els representants dels treballadors en l'elaboració dels plans d'igualtat

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

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

Una vegada implantat el pla d'igualtat en l'empresa s'informarà als representants dels treballadors amb caràcter anual sobre la seua evolució, els quals podran emetre un informe si ho estimen oportú.

Article 49. Comissió per a la igualtat d'oportunitats i no discriminació.

En el trimestre següent al de la publicació d'este conveni, es constituirà la "Comissió per a la igualtat d'oportunitats i la no discriminació", integrada per la representació empresarial i els sindicats firmants del conveni.

Per a l'adequat exercici dels seus cometes, la comissió es dotarà d'un reglament intern de funcionament.

Seràn funcions d'esta comissió les següents:

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

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

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

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

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

6. Podrà elaborar, si així es convé, un estudi específic en relació amb la Igualtat d'Oportunitats en el sector i, en concret, una avaluació de la situació laboral i d'ocupació de les dones, a realitzar a través de l'enquesta sectorial d'aplicació del conveni i per a la qual cosa serà necessari que les dades es presenten en esta última desagregats per gènere.

#### Capítol seté

#### Treballadores víctimes de violència de gènere

Article 50. Treballadores víctimes de violència de gènere

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

B. La treballadora víctima de violència de gènere que es veja obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on prestava els seus servicis, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En estos supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en eixe moment o les que es puguen produir en el futur.

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

Artículo 48. Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad

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

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

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

Artículo 49. Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación

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

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

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

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

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

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

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

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

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

#### Capítulo séptimo

#### Trabajadoras víctimas de violencia de género

Artículo 50. Trabajadoras víctimas de violencia de género

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

B. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

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

Una vegada acabat este període, la treballadora podrà optar entre la tornada al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En este últim cas, decaurà la mencionada obligació de reserva.

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

D. El contracte de treball podrà extingir-se de conformitat amb el que disposa l'article 49 de l'Estatut dels Treballadors, per decisió de la treballadora que es veja obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

E. Als efectes del que assenyala l'article 52.d) de l'Estatut dels Treballadors, no es computaran com faltes d'assistència, les absències motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels servicis socials d'atenció o servicis de salut, segons pertoque.

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

#### Capítol vuit Drets sindicals

##### Article 51. Comitès d'empresa i delegats de personal

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

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

- En empreses de fins a 100 treballadors: 20 h.
- En empreses de 101 a 250 treballadors: 25 h.
- En empreses de 251 a 750 treballadors: 35 h.
- De set-cents cinquanta-un en avant: 40 h

2. Estes hores seran retribuïdes com de presència efectiva en l'empresa, amb la totalitat de les meritacions que haurà percebut per la seua activitat laboral i en la seua íntegra quantia, inclosos els incentius, que es regularan per la mitjana meritada en els últims 30 dies de treball efectiu.

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

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

5. A efectes de crèdit horari no es computarà el temps de les reunions que es tinguen per iniciativa de l'empresa o el de les reunions de la comissió mixta paritària del conveni o de les comissions especials previstes en el conveni de sessions oficials.

6. A efectes de crèdit horari no es computarà el temps dels membres oficials de la representació dels treballadors en la comissió deli-

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

Terminado este período, la trabajadora 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.

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

D. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

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

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

#### Capítulo octavo Derechos sindicales

##### Artículo 51. Comitès de empresa y delegados de personal

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

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

- En empresas de hasta 100 trabajadores: 20 h.
- En empresas de 101 a 250 trabajadores: 25 h.
- En empresas de 251 a 750 trabajadores: 35 h.
- De setecientos cincuenta y uno en adelante: 40 h

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

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

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

5. A efectos de crédito horario no se computará el tiempo de las reuniones que se tengan por iniciativa de la empresa o el de las reuniones de la comisión mixta paritaria del convenio o de las comisiones especiales previstas en el convenio de sesiones oficiales.

6. A efectos de crédito horario no se computará el tiempo de los miembros oficiales de la representación de los trabajadores en la

berant del conveni, per a les sessions oficials o per a les preparatòries pactades amb ASCER.

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

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

b) En cada empresa un o dos dels representants dels treballadors podrà anticipar la utilització dels seus crèdits horaris, amb notificació prèvia del Sindicat a què representa. Els crèdits horaris podran utilitzar-se per a les funcions de representació que l'Estatut dels treballadors atribueix als delegats de personal o membres del comitè d'empresa, i per a les que es deriven dels càrrecs sindicals de secretari local, comarcal o provincial o secretari de la federació en estos mateixos nivells, s'hagen d'exercitar dins o fora de l'empresa.

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 52. Representació sindical

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

comisión deliberante del convenio, para las sesiones oficiales o para las preparatorias pactadas con ASCER.

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

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

b) En cada empresa uno o dos de los representantes de los trabajadores podrá anticipar la utilización de sus créditos horarios, previa notificación del Sindicato a que representa. Los créditos horarios podrán utilizarse para las funciones de representación que el Estatuto de los trabajadores atribuye a los delegados de personal o miembros del comité de empresa, y para las que se deriven de los cargos sindicales de secretario local, comarcal o provincial o secretario de la federación en estos mismos niveles, se hayan de ejercitar dentro o fuera de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 52. Representación sindical

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

El delegat sindical es podrà nomenar en aquells centres de treball de menys de 250 treballadors en què les centrals o sindicats més representatius al nivell sectorial tinguen com a mínim una afiliació igual o superior al 10% del total dels treballadors o 12 treballadors afiliats.

Malgrat este nomenament, els delegats mencionats únicament disposaran de crèdit horari sindical en aquelles empreses o centres de treball amb setanta-cinc o més treballadors de plantilla.

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

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

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

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

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

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

Estes hores seran retribuïdes en la mateixa forma en què ho són les dels membres del comitè d'empresa o delegats de personal. Els delegats sindicals que reunisquen simultàniament la condició de delegats de personal o membres del comitè d'empresa, disposaran del total d'hores que els corresponga per ambdós càrrecs.

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

#### Article 53. Quota sindical

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

#### Article 54. Excedència per càrrec sindical

Els treballadors amb càrrec sindical provincial o comarcal, al nivell de secretari de sindicat respectiu, o amb càrrec nacional en qualsevol de les seues modalitats, o polític d'estos mateixos nivells, podran sol·licitar la situació d'excedència forçosa mentre es troben en l'exercici del dit càrrec, i es reincorporaran a la seua empresa si ho sol·liciten en el terme d'un mes en acabar el seu exercici. Per a tindre dret a esta excedència els treballadors hauran de presentar a l'empresa certificació de la central on conste el nomenament del càrrec per al qual hagen sigut elegits.

Els treballadors amb excedència sindical o política podran presentar-se com a candidats a les eleccions sindicals que es realitzen en la seua empresa, i ocuparan el càrrec, si resulten elegits, al terme de l'excel·lència. Esta excedència no tindrà la consideració de vacant.

#### Article 55. Tauler d'anuncis i local adequat

Les empreses posaran a disposició dels delegats de personal, del comitè d'empresa o dels delegats sindicals, si és el cas, un tauler d'anuncis, on podran ser col·locats els comunicats que consideren d'interés. S'haurà de notificar a l'empresa el contingut dels textos i anuncis a col·locar-hi, en els quals haurà de constar clarament l'entitat o les persones que els emeten.

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

En les empreses o centres de treball es posarà a disposició del comitè d'empresa o delegats de personal un local adequat on puguen

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

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

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

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

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

Empresas entre 75 y 100 trabajadores ..... hasta 24 h.

Empresas de 101 a 250 trabajadores ..... hasta 28 h

Empresas de más de 250 trabajadores ..... hasta 30 h

Estas horas serán retribuidas en la misma forma en que lo son las de los miembros del comité de empresa o delegados de personal. Los delegados sindicales que reúnan simultáneamente la condición de delegados de personal o miembros del comité de empresa, dispondrán del total de horas que les corresponda por ambos cargos.

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

#### Artículo 53. Cuota sindical

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

#### Artículo 54. Excedencia por cargo sindical

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

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

#### Artículo 55. Tablón de anuncios y local adecuado

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

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

En las empresas o centros de trabajo se pondrá a disposición del comité de empresa o delegados de personal un local adecuado en el

dur a terme les seues activitats sindicals i comunicar-se amb els treballadors.

S'entendrà com a local adequat aquell que reunisca les condicions i els mitjans raonablement necessaris per a estes activitats i comunicacions; en el cas de no tractar-se d'un local exclusiu per als representants dels treballadors, haurà de reunir eixes condicions i ser utilitzable en el temps que permeta realitzar les seues funcions i disposar d'un moble on puguen guardar-hi amb clau la seua documentació.

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

#### Article 56. Assemblea de treballadors

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

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

#### Capítol nové

##### Comissió mixta d'interpretació del conveni

#### Article 57. Comissió mixta d'interpretació

Es crea la comissió mixta paritària del conveni com a òrgan d'interpretació i vigilància del seu compliment.

Les seues funcions específiques són:

a) La interpretació autèntica del conveni, com a continuadora i legítima representant de la comissió deliberant, i la correcció de les possibles errades en l'edició oficial que publique el butlletí oficial.

b) L'arbitratge en les qüestions que li sotmeten les parts.

c) La vigilància del compliment d'allò que s'ha pactat, actuant com a col·laboradora i informadora de la jurisdicció i administració laboral.

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

e) Labors de mediació, previ l'examen i estudi dels casos que li plantegen conjuntament els delegats de personal, comitès d'empresa o delegats sindicals i la direcció de l'empresa, respecte a:

Productivitat.

Mecanització

Inversions de creació de nous llocs de treball.

Economia de les empreses del sector.

f) Estudi i resolució de les discrepàncies que per la implantació del sistema de grups professionals es puguen suscitar.

g) Aquelles altres activitats que tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni.

També entendrà, de forma prèvia i obligatòria a la via jurisdiccional, en relació amb els conflictes col·lectius que puguen ser interposats pels legitimats per a això, a estos efectes la comissió mixta alçarà la corresponent acta.

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

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

#### Article 58. Composició

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

La presidència i la secretaria de les reunions seran exercides per cada una de les dues parts respectivament i en forma rotativa.

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

que puedan desarrollar sus actividades sindicales y comunicarse con los trabajadores.

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

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

#### Artículo 56. Asamblea de trabajadores

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

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

#### Capítulo noveno

##### Comisión mixta de interpretación del convenio

#### Artículo 57. Comisión mixta de interpretación

Se crea la comisión mixta paritaria del convenio como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas son:

a) La interpretación autèntica del convenio, como continuadora y legítima representante de la comisión deliberante, y la corrección de las posibles erratas en la edición oficial que publique el boletín oficial.

b) El arbitraje en las cuestiones que le sometan las partes.

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

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

e) Labores de mediación, previo el examen y estudio de los casos que le planteen conjuntamente los delegados de personal, comités de empresa o delegados sindicales y la Dirección de la empresa, respecto a:

1. Productividad.

2. Mecanización

3. Inversiones de creación de nuevos puestos de trabajo.

4. Economía de las empresas del sector.

f) Estudio y resolución de las discrepancias que por la implantación del sistema de grupos profesionales se puedan suscitar.

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

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

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

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

#### Artículo 58. Composición

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

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

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

#### Article 59. Convocatòria

La comissió paritària es reunirà amb convocatòria prèvia d'una de les centrals sindicals o de l'organització empresarial firmants del conveni en l'improrrogable termini de deu dies comptat des del moment de la recepció de la convocatòria en la seu d'ASCER, camí Caminàs, s/n. D.P. 12.003, Castelló de la Plana.

Una vegada transcorregut este termini sense haver-se efectuat la reunió s'entendrà evacuada la consulta a la comissió paritària, per la qual cosa quedarà expedita la via jurisdiccional.

#### Capítol desé Prevençió de riscos laborals

#### Article 60. Seguretat i salut

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

En totes les matèries que afecten la prevençió de la salut i la seguretat dels treballadors, s'aplicaran les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de Novembre; Llei 54/2003 de 12 de desembre de Prevençió de Riscos Laborals, així com, entre altres, el RD 171/2004, de coordinació d'activitats preventives, RD 39/1997 sobre servicis de prevençió, modificat pel RD 604/2006, de 19 de maig, i normativa concordant.

A estos efectos, ambdues parts acorden abordar l'aplicació del paràgraf anterior, d'acord amb els criteris i declaracions generals previstes en la llei mencionada, així com amb els següents:

##### Principis generals.

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

2. En tota ampliació o modificació del procés productiu es procurarà que la nova tecnologia no genere riscos que superen els valors límits assenyalats, si és el cas, pel INSHT del Ministeri de Treball. Quan s'implante nova tecnologia s'afegiran així mateix les tècniques de protecció que la dita tecnologia porte annexes.

3. Tot accident de treball, malaltia professional o un altre tipus de dany a la salut del treballador, derivat del treball, obligarà en forma peremptòria a l'adopció de totes les mesures que siguen necessàries per a evitar la repetició del dany.

Les mesures correctores i els informes pal·liatius que com a conseqüència d'estos accidents o malalties professionals s'envien a l'empresa per part de les persones o òrgans encarregats de l'activitat de protecció i prevençió de l'empresa, així com pels organismes competents per a la Prevençió de la Salut i la Seguretat dels treballadors, seran enviades per part d'esta als membres del Comitè de Seguretat i Salut en un termini màxim de 10 dies des de la seua recepció.

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

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

5. En tota empresa de nova creació o tot nou procés que s'implante en les existents, si no hi ha normativa legal que reglamente un nivell d'exigència en matèria de prevençió de riscos, estes confeccionaran un projecte de seguretat, als efectes legals que pertocuen. Este projecte es donarà a conèixer als representants legals dels treballadors perquè emeten un informe, d'acord amb el que preveuen els articles 33, 34 i 35 de la Llei 31/1995.

#### Artículo 59. Convocatoria

La comisión paritaria se reunirá previa convocatoria de una de las centrales sindicales o de la organización empresarial firmantes del convenio en el improrrogable plazo de diez días a contar desde el momento del recibo de la convocatoria en la sede de ASCER, camino Caminàs, s/n. DP 12.003, Castellón de la Plana.

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

#### Capítulo décimo Prevençió de riesgos laborales

#### Artículo 60. Seguridad y salud

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

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre; Ley 54/2003 de 12 de diciembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como, entre otros, el RD 171/2004, de coordinación de actividades preventivas, RD 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el RD 604/2006, de 19 de mayo, y normativa concordante.

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

##### Principios generales.

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 61. Obligacions de l'empresari

L'empresari, conforme a allò disposat legalment, haurà d'adoptar les mesures següents amb vista al compliment de les seues obligacions en matèria de prevenció de riscos laborables:

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

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

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

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

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

d) Informar directament a cada treballador dels riscos específics que afecten el seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables als dits riscos i en particular el que disposa l'article 26 de la Llei 31/1995 i article 10 de la Llei 39/1999.

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

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

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

h) Donar les degudes instruccions als treballadors.

i) Així mateix, l'empresari, tenint en compte la grandària i l'activitat de l'empresa, així com la possible presència de persones alienes a esta, haurà d'analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors, designant per a això al personal encarregat de posar en pràctica estes mesures i comprovant periòdicament, si és el cas, el seu funcionament correcte (article 20 de la Llei 31/1995).

#### Article 62. Obligacions dels treballadors en matèria de Prevenció de Riscos Laborables

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

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

– Usar adequadament, d'acord amb la seua naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, els aparells, les ferramentes, les substàncies perilloses, els equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb què duen a terme la seua activitat.

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

#### Artículo 61. Obligaciones del empresario

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

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

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

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

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

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

d) Informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y en particular lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 y artículo 10 de la Ley 39/1999.

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

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

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

h) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

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

#### Artículo 62. Obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborables.

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

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

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

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

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

– Informar immediatament al seu superior jeràrquic directe, i als treballadors designats per a realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si és el cas, al servici de prevenció, sobre qualsevol situació que, al seu parer, comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.

– Cooperar amb l'empresari perquè este puga garantir unes condicions de treball que siguen segures i no comporten riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.

– Rebre formació adequada en matèria de prevenció.

Article 63. Delegats de prevenció i comitès de seguretat i salut.

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

En les empreses on hi haja representació unitària seran elegits, d'entre la plantilla del centre de treball, per aquells representants dels treballadors conforme a l'escala establida en l'article 35 de la llei. En els centres de treball de fins a trenta treballadors el delegat de personal serà el delegat de prevenció i en els centres de treball on el nombre de treballadors oscil·le entre trenta-un i quaranta-nou hi haurà un delegat de prevenció que serà elegit per i entre els representants del personal.

Pel que fa a les seues competències i facultats caldrà ajustar-se al que preveu l'article 36 de la Llei 31/95.

Els delegats de prevenció disposaran d'un crèdit de quatre hores mensuals, aplicant-se el que preveu l'article 37 de la Llei de Prevenció 31/95, en la seua condició de representants dels treballadors. La representació legal dels treballadors podrà cedir tot o part de les seues hores sindicals perquè siguen utilitzades pels delegats de prevenció en el desenvolupament de la seua activitat com a tals. Quan els delegats de personal o el Comitè d'empresa designen com a delegats de prevenció treballadors de la plantilla sense representació sindical, la seua decisió comportarà al mateix temps la cessió de les hores sindicals necessàries perquè estos treballadors puguen dur a terme la seua funció.

No obstant això, serà considerat en tot cas com a temps efectiu de treball el corresponent a les reunions del Comitè de seguretat i salut i a qualssevol altres convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes en les lletres a) i c) del número 2 de l'article 36 de la Llei 31/1995 de 9 de novembre.

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

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

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

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

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

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

– Recibir formación adecuada en materia de prevención.

Artículo 63. Delegados de prevención y comités de seguridad y salud

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

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

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95.

Los delegados de prevención dispondrán de un crédito de cuatro horas mensuales, siendo de aplicación lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95, en su condición de representantes de los trabajadores. La representación legal de los trabajadores podrá ceder todo o parte de sus horas sindicales para su utilización por los delegados de prevención en el desarrollo de su actividad como tales. Cuando los delegados de personal o el Comité de empresa designen como delegados de prevención a trabajadores de la plantilla sin representación sindical, su decisión comportará al mismo tiempo la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores puedan desarrollar su función.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo el correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995 de 9 de noviembre.

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

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

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

#### Article 64. Coordinació d'activitats empresarials

En aplicació de l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, desplegat pel Reial Decret 171/2004 que estableix les obligacions empresarials de coordinació en matèria de prevenció, la direcció de l'empresa, en els centres de treball de la qual duguen a

terme la seua activitat treballadors d'altres empreses, (empreses auxiliars, de servicis, contractes i subcontractes, etc), realitzarà un seguiment regular de l'aplicació a estos treballadors de les normes de seguretat i salut corresponents a l'activitat que realitzen, i presentarà el balanç d'este seguiment en el Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa amb la mateixa periodicitat que el de la plantilla pròpia de l'empresa.

Als efectes del que assenjala el paràgraf anterior i d'aconseguir un adequat seguiment de l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals, les empreses concurrents en un mateix centre de treball, amb consulta prèvia en el Comitè de Seguretat i Salut, necessàriament hauran de recórrer a algun dels mitjans de coordinació establits en l'article 11 del Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

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

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

#### Article 65. Comissió sectorial de riscos laborals

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

1. Examinar i, si és el cas, i de conformitat amb la legislació vigent, aprovar normes específiques d'higiene i seguretat en el sector de taulells i paviments ceràmics.
2. Coordinar les relacions de les empreses i els treballadors en el gabinet provincial de seguretat i higiene en el treball, i la resta d'òrgans competents en la matèria.
3. Assessorar sobre determinació de treballs excepcionalment penosos, tòxics i perillosos.
4. Assessorar sobre qüestions de la seua competència que decidisquen plantejar-los els comitès de seguretat i salut de les empreses o les pròpies empreses.
5. Resoldre els punts conflictius que li plantege el comitè de seguretat i salut, el comitè d'empresa o delegats de personal, els delegats sindicals o, si és el cas, el delegat de prevenció, amb capacitat per a realitzar visites a les empreses. Quan no siga possible la resolució sense especials informes tècnics, es requerirà la col·laboració del INSHT. Estes resolucions tindran caràcter vinculant per a les parts (empresa i treballadors) i en cas que s'incomplisquen valdran com a informe-denúncia per a la Delegació de Treball.
6. Per a l'exercici de les competències esmentades, la comissió de prevenció podrà realitzar visites als llocs de treball per a exercir una labor de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball, i amb esta finalitat podrà accedir a qualsevol zona d'estos i comunicar-se amb els treballadors, de manera que no s'altere el normal desenvolupament del procés productiu, amb avís previ a la direcció d'aquelles, i sempre que haja sigut requerit pel comitè de seguretat i salut o delegat de prevenció o per les representacions sindicals firmants. En esta visita serà acompanyat per un representant de l'empresa o persona en qui la direcció d'esta delegue.

#### Artículo 64. Coordinación de actividades empresariales

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

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

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

1. Identidad de la empresa contratista o subcontratista (nombre o razón social, domicilio y nº de identificación fiscal)
2. Objeto y duración de la contrata
3. Lugar de ejecución de la contrata, concretando zona o zonas del centro de trabajo donde se realizarán las actividades
4. Número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal, y variaciones que se produzcan en el mismo
5. Medidas previstas para la coordinación de actividades preventivas. Dada la complejidad y volumen de las mismas, el Libro podrá remitir a los documentos correspondientes a la coordinación de actividades empresariales, a fin de facilitar su manejo.

#### Artículo 65. Comisión sectorial de riesgos laborales

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

1. Examinar y, en su caso, y de conformidad con la legislación vigente, aprobar normas específicas de higiene y seguridad en el sector de azulejos y pavimentos cerámicos.
2. Coordinar las relaciones de las empresas y los trabajadores en el gabinete provincial de seguridad e higiene en el trabajo, y demás organismos competentes en la materia.
3. Asesorar sobre determinación de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.
4. Asesorar sobre cuestiones de su competencia que decidan plantearles los comités de seguridad y salud de las empresas o las propias empresas.
5. Resolver los puntos conflictivos que le plantee el comité de seguridad y salud, el comité de empresa o delegados de personal, los delegados sindicales o, en su caso, el delegado de prevención, con capacidad para realizar visitas a las empresas. Cuando no sea posible la resolución sin especiales informes técnicos, se requerirá la colaboración del INSHT. Estas resoluciones tendrán carácter vinculante para las partes (empresa y trabajadores) y en caso de incumplimiento de las mismas valdrán como informe-denuncia para la Delegación de Trabajo.
6. Para el ejercicio de las citadas competencias, la comisión de prevención podrá realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo, previo aviso a la Dirección de aquellas, y siempre que haya sido requerido por el comité de seguridad y salud o delegado de prevención o por las representaciones sindicales firmantes, siendo acompañado en dicha visita por un representante de la empresa o persona en quien la Dirección de ésta delegue.

Capítol onzé  
Disposicions diverses

Article 66. Jubilació

De conformitat amb la legislació vigent (Llei 14/05) i amb la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional, i amb les finalitats que hi establix de desenvolupament de polítiques de protecció de l'ocupació, es fixa l'edat de 65 anys com la màxima per a treballar, sempre que els treballadors afectats hagen arribat a l'edat ordinària per a tindre dret a la pensió de jubilació.

A fi de complir els objectius de protecció de l'ocupació a què fa referència la norma esmentada anteriorment, l'empresa que utilitze la potestat anterior, excepte baixa voluntària del treballador, es compromet a transformar en indefinit un contractat davall la modalitat de relleu per cada treballador de 65 anys que veja extingit el seu contracte per aplicació del que preveu el paràgraf primer. Si no hi ha rellevistes l'obligació de sosteniment de l'ocupació la formalitzarà l'empresa, bé incorporant-hi un fix o parcial, bé transformant un temporal en fix.

Els representants legals dels treballadors coneixeran els contractes que a este efecte se subscriuen, de manera que es garantisca el compliment dels compromisos que ací s'adquirixen.

També, i als efectes anteriors de foment de polítiques d'ocupació es pacta la fórmula d'avanç de l'edat de jubilació següent:

Jubilació parcial. Els treballadors que han complit els 60 anys podran acordar amb la direcció la reducció de la seua jornada de treball i el seu salari, entre un setanta-un vuitanta-cinc per cent, i compatibilitzar la dita situació amb la pensió que la Seguretat Social els reconega fins a complir l'edat ordinària de jubilació. L'empresa, a més de pagar-los el salari que els pertoque per la jornada mantinguda, els complementarà sobre la pensió de jubilació que tinguen reconeguda per a arribar al cent per cent del seu salari de grup fins a l'edat ordinària de jubilació. L'empresa procedirà a la contractació simultània d'un treballador davall la modalitat de relleu.

Respecte a la jubilació parcial, les parts firmants han fet seu en 2007 l'acord sobre matèria de seguretat social subscrit entre el Ministeri de Treball, CEOE-CEPYME, CCOO i UGT el 13 de juliol de 2006, en el sentit de seguir regint-se les empreses, pel que fa a als compromisos sobre jubilació parcial, per les previsions contingudes en el Reial Decret 1.131/2002, de 31 d'octubre, pel qual es regula la seguretat social dels treballadors contractats a temps parcial, així com la jubilació parcial, durant el període transitori a què fa referència el RD mencionat.

Igualment, els treballadors del sector, en les condicions previstes en la legislació de referència per a cada cas, podran optar a la jubilació anticipada, si és el cas, als 64 anys per mitjà de contracte de substitució.

Altres fórmules. Al si de les empreses es podran pactar amb els treballadors interessats o amb la representació legal d'estos altres fórmules alternatives o complementàries a les anteriors.

Article 67. Indemnització per jubilació anticipada

Els treballadors que durant la vigència del conveni 2008-2011 complisquen 60 anys d'edat, i demanen la baixa en l'empresa per jubilació anticipada, rebran en 2008 una indemnització per este concepte de 6.513,55 euros.

A este respecte, els treballadors que hagen complit l'edat abans de l'entrada en vigor d'este conveni, hauran de sol·licitar la baixa en el termini de 60 dies, des de la seua entrada en vigor.

Els que complisquen 60 anys entrat en vigor el conveni, hauran de presentar la sol·licitud de baixa en el termini de seixanta dies comptat des de la data en què hagueren complit la dita edat.

Els treballadors que durant la vigència del present conveni tinguen 60 anys complits i no hagen adquirit cotització suficient per a meritar pensió de jubilació anticipada, tindran dret a les indemnitzacions següents per jubilació si sol·liciten la baixa en el termini de seixanta dies des que aconseguien la cotització mínima.

L'import de les indemnitzacions per al 2008 serà el següent:  
Treballadors de 60 anys..... 6.513,55 euros

Capítulo decimoprimer  
*Disposiciones varias*

Artículo 66. Jubilación

De conformidad con la legislación vigente (Ley 14/05) y con la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional, y a los fines en ella establecidos de desarrollo de políticas de protección del empleo, se fija la edad de 65 años como la máxima para trabajar, siempre que los trabajadores afectados hayan alcanzado la edad ordinaria para tener derecho a la pensión de jubilación.

En aras al cumplimiento de los objetivos de protección del empleo a que hace referencia la norma citada anteriormente, la empresa que utilice la anterior potestad, salvo baja voluntaria del trabajador, se compromete a transformar en indefinido a un contratado bajo la modalidad de relevo por cada trabajador de 65 años que vea extinguido su contrato por aplicación de lo previsto en el párrafo primero. Caso de no existir relevistas la obligación de sostenimiento del empleo la formalizará la empresa, bien incorporando a un fijo o parcial, bien transformando un temporal en fijo.

Los representantes legales de los trabajadores conocerán de los contratos que al efecto se celebren, de manera que se garantice el cumplimiento de los compromisos que aquí se adquieren.

Igualmente, y a los anteriores efectos de fomento de políticas de empleo se pacta la siguiente fórmula de adelanto de la edad de jubilación:

Jubilación parcial. Los trabajadores cumplidos los 60 años, podrán acordar con la Dirección la reducción de su jornada de trabajo y su salario, entre un setenta y un ochenta y cinco por ciento, y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca hasta cumplir la edad ordinaria de jubilación. La empresa, además de abonarles el salario que les corresponda por la jornada mantenida, les complementarà sobre la pensión de jubilación que tengan reconocida para alcanzar el cien por cien de su salario de grupo hasta la edad ordinaria de jubilación. La empresa procederá a la contratación simultánea de un trabajador bajo la modalidad de relevo.

Respecto a la jubilación parcial, las partes firmantes han hecho suyo en 2007 el acuerdo sobre materia de seguridad social suscrito entre el Ministerio de Trabajo, CEOE-CEPYME, CCOO y UGT el 13 de julio de 2006, en el sentido de seguir rigiéndose las empresas, en lo que a los compromisos sobre jubilación parcial se refiere, por las previsiones contenidas en el Real Decreto 1.131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la seguridad social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial, durante el periodo transitorio a que el citado RD hace referencia.

Igualmente, los trabajadores del sector, en las condiciones previstas en la legislación de referencia para cada caso, podrán optar a la jubilación anticipada en su caso, a los 64 años mediante contrato de sustitución.

Otras fórmulas. En el seno de las empresas se podrán pactar con los trabajadores interesados o con la representación legal de los mismos otras fórmulas alternativas o complementarias a las anteriores.

Artículo 67. Indemnización por jubilación anticipada

Los trabajadores que durante la vigencia del convenio 2008-2011 cumplan 60 años de edad, y pidan la baja en la empresa por jubilación anticipada, recibirán en 2008 una indemnización por este concepto de 6.513,55 euros.

A este respecto, los trabajadores que hubieran cumplido la edad antes de la entrada en vigor de este convenio, deberán solicitar la baja en el plazo de 60 días, desde la entrada en vigor del mismo.

Los que cumplan 60 años entrado en vigor el convenio, deberán presentar la solicitud de baja en el plazo de sesenta días a contar desde la fecha en que hubieren cumplido dicha edad.

Los trabajadores que durante la vigencia del presente convenio tuvieren 60 años cumplidos y no hubieran adquirido cotización suficiente para devengar pensión de jubilación anticipada, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones por jubilación si solicitan la baja en el plazo de sesenta días desde que alcanzasen la cotización mínima.

El importe de las indemnizaciones para 2008 será el siguiente:  
- Trabajadores de 60 años..... 6.513,55 euros

Treballadors de 61 anys..... 5.913,66 euros  
Treballadors de 62 anys..... 5.335,16 euros  
Treballadors de 63 anys..... 4.735,09 euros

#### Article 68. Pòlisses d'assegurança

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

1. Per mort natural o deguda a accident extralaboral (no professional) la quantitat de 3.366,27 euros.

2. Per mort deguda a accident en el treball, com a conseqüència de causa externa i violenta, la quantitat de 26.925,34 euros.

3. Per invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa derivada d'accident de treball o malaltia professional, la quantitat de 26.925,34 euros.

4. Per mort a conseqüència d'accions o situacions que laboralment el jutjat Social considera accident de treball, com són *in itinere*, o de malaltia l'òbit del qual es produïska en el centre de treball, la quantitat de 13.462,67 euros.

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

B) Incapacitat permanent total per a la professió habitual, derivada d'accident de treball o malaltia professional, 13.462,67 euros.

Si es produïx alguna de les contingències esmentades i l'empresa no té concertada la pòlissa, estarà obligada a pagar als beneficiaris l'import corresponent. Les empreses facilitaràn als representants dels treballadors còpia de la pòlissa i relació nominal dels treballadors inclosos.

La pòlissa tindrà una duració de quatre anys. Si al seu venciment no s'ha firmat nou conveni, la pòlissa es prorrogarà fins al 30 de setembre de l'any 2012.

#### Article 69. Adequació de lloc de treball

L'empresa facilitarà a aquell treballador en situació d'incapacitat permanent total o parcial, derivada d'accident de treball o malaltia professional, un lloc de treball idoni a les seues facultats físiques sempre que no hi haja impossibilitat o incompatibilitat legal.

#### Article 70. Baixa per malaltia o accident

El treballador, durant els tres primers dies de baixa a l'any, en els supòsits de malaltia comuna o accident no laboral i a càrrec de l'empresa, percebrà com a prestació el 60% de la base reguladora. Igualment, i pel mateix període i causa, percebrà la referida prestació també en el supòsit de la primera hospitalització durant l'any.

Els treballadors en situació de baixa per accident de treball o malaltia professional, tindran dret a percebre el complement fins al cent per cent de la seua retribució a partir del dia quinzé comptat des del de la baixa.

En el cas que en el comunicat d'accident es qualifique com greu o molt greu el complement es percebrà a partir del primer dia de la baixa per accident o malaltia professional.

#### Article 71. Vigilància de la salut

Els reconeixements mèdics que s'efectuen hauran de ser específics al treball que es realitze en cada centre o empresa. Estos reconeixements tindran la periodicitat que determinen en cada cas els facultatius mèdics amb un mínim d'un a l'any.

Aquells treballadors que per les seues característiques personals, per les seues condicions de major exposició a riscos o per altres circumstàncies tinguen major vulnerabilitat a este, seran vigilats de mode particular.

Tecnologia i organització del treball. El Comitè de Seguretat i Salut haurà de ser informat sobre totes aquelles decisions relatives a la tecnologia i organització del treball que tinguen repercussió sobre la salut física i mental del treballador.

– Trabajadores de 61 años..... 5.913,66 euros  
– Trabajadores de 62 años..... 5.335,16 euros  
– Trabajadores de 63 años..... 4.735,09 euros

#### Artículo 68. Pólizas de seguro

Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a concertar y pagar en una entidad aseguradora, una póliza de seguros a beneficio del trabajador y, en su caso, de su cónyuge y/o herederos, para el pago de una vez, de las siguientes coberturas:

1. Por muerte natural o debida a accidente extralaboral (no profesional) la cantidad de 3.366,27 euros.

2. Por muerte debida a accidente en el trabajo, como consecuencia de causa externa y violenta, la cantidad de 26.925,34 euros.

3. Por invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 26.925,34 €.

4. Por muerte a consecuencia de acciones o situaciones que laboralmente el Juzgado de lo Social considera accidente de trabajo, como son *in itinere*, o de enfermedad cuyo óbito se produzca en el centro de trabajo, la cantidad de 13.462,67 euros.

5. A) Por invalidez permanente parcial derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, según el baremo que consta en el anexo V.

5. B) Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 13.462,67 €.

Si se produjese alguna de las contingencias citadas y la empresa no tuviese concertada la póliza, vendrá obligada a pagar a los beneficiarios el importe correspondiente. Las empresas facilitaràn a los representantes de los trabajadores copia de la póliza y relación nominal de los trabajadores incluidos.

La póliza tendrá una duración de cuatro años. Si a su vencimiento no se hubiese firmado nuevo convenio, la póliza se prorrogará hasta el 30 de septiembre del año 2012.

#### Artículo 69. Adecuación de puesto de trabajo

La empresa facilitarà a aquel trabajador en situación de incapacidad permanente total o parcial, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un puesto de trabajo idóneo a sus facultades físicas siempre que no exista imposibilidad o incompatibilidad legal.

#### Artículo 70. Baja por enfermedad o accidente

El trabajador, durante los tres primeros días de baja al año, en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral y con cargo a la empresa, percibirá como prestación el 60% de la base reguladora. Igualmente, y por el mismo período y causa, percibirá la referida prestación también en el supuesto de la primera hospitalización durante el año.

Los trabajadores en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán derecho a percibir el complemento hasta el cien por cien de su retribución a partir del día decimoquinto a contar desde el de la baja.

En el caso de que en el parte de accidente se califique como grave o muy grave el complemento se percibirá a partir del primer día de la baja por accidente o enfermedad profesional.

#### Artículo 71. Vigilancia de la salud

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos al trabajo que se realice en cada centro o empresa. Estos reconocimientos tendrán la periodicidad que determinen en cada caso los facultativos médicos con un mínimo de uno al año.

Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Tecnología y organización del trabajo. El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

#### Article 72. Roba de treball

Les empreses facilitaran als treballadors roba de treball de manera que disposen d'una en ús i una altra per a la seua substitució (una d'estiu i una altra d'hivern). Els treballadors amb contracte superior a tres mesos seran dotats també de les peces corresponents.

Estes peces només podran ser utilitzades dins del centre de treball, i els treballadors queden obligats a usar-les, cuidar-les i conservar-les en les degudes condicions.

#### Article 73. Formació contínua

En el cas que l'empresa tinga de necessitat d'impartir cursos de formació contínua, donarà primer compte de la seua convocatòria a la representació social, i hi podran concórrer els treballadors que ho vulguen dins de cada grup, així com els procedents de grups inferiors.

La representació social participará amb la direcció en l'elaboració dels plans de formació contínua per a l'obtenció dels organismes competents les ajudes econòmiques necessàries amb este fi.

### Capítol dotzé Règim disciplinari

#### Article 74. Règim de faltes i sancions

Els treballadors podran ser sancionats per les empreses d'acord amb la graduació de faltes i sancions establida en el present conveni i en la legislació general vigent.

Les faltes comeses pels treballadors es classificaran en lleus, greus i molt greus, en atenció a la seua importància i intencionalitat.

#### Article 75. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

a) Fins a tres faltes de puntualitat no justificades en un mes en l'entrada o eixida del treball.

b) La no comunicació amb quaranta-vuit hores com a mínim d'antelació de qualsevol falta d'assistència al treball, per causa justificada, llevat que s'acredite la impossibilitat de fer-ho.

c) L'abandó del lloc de treball, encara que siga per breu temps, sense causa justificada. Si l'abandó causa dany a la producció o perjudica els seus companys de treball podrà ser considerat com falta greu o molt greu segons els casos.

d) La falta d'assistència al treball no justificada d'un dia durant un període de trenta dies.

e) Els menuts descuits en la conservació del material que hi produïsquen deterioraments lleus.

f) La falta ocasional de neteja personal, quan això provoqe reclamacions o queixes dels seus companys de treball o caps.

g) Les faltes de respecte d'escassa consideració als seus companys o a terceres persones alienes a l'empresa o centre de treball, sempre que això es produïska amb ocasió o motiu del treball.

h) Romandre en zones o llocs diferents d'aquells en què realitze el seu treball habitual sense causa que ho justifique o sense autorització per a això.

i) La inobservança de les normes en matèria de seguretat i salut en el treball que no comporte risc greu per al treballador, els seus companys o terceres persones, sempre que el treballador estiga degudament informat i compte amb els mitjans específics de protecció personal o col·lectius legalment exigits.

j) La falta d'atenció o diligència amb el públic incomplint les indicacions dels seus superiors.

k) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

l) Els menuts descuits en l'observança dels plans i mètodes de prevenció aprovats, sempre que no hagen posat en risc greu al mateix treballador o als seus companys de treball i no hagen suposat cap dany a les instal·lacions.

m) La no comunicació en temps a l'empresa dels parts de baixa, confirmació i alta d'IT, quan el retard siga superior a tres dies des de l'expedició del part.

n) Fumar dins de les dependències de l'empresa o fora de les àrees delimitades amb esta finalitat per la direcció.

#### Artículo 72. Ropa de trabajo

Las empresas facilitarán a los trabajadores ropa de trabajo de forma que dispongan de una en uso y otra para su sustitución (una de verano y otra de invierno). Los trabajadores con contrato superior a tres meses serán dotados también de las correspondientes prendas.

Estas prendas sólo podrán ser utilizadas dentro del centro de trabajo, quedando los trabajadores obligados a su uso, cuidándolas y conservándolas en las debidas condiciones.

#### Artículo 73. Formación continua

En el supuesto de que la empresa tuviera necesidad de impartir cursos de formación continua, dará primero cuenta de la convocatoria de los mismos a la representación social, pudiendo concurrir a ellos los trabajadores que lo deseen dentro de cada grupo, así como los procedentes de grupos inferiores.

La representación social participará con la Dirección en la elaboración de los planes de formación continua para la obtención de los organismos competentes las ayudas económicas precisas a tal fin.

### Capítulo decimosegundo Régimen disciplinario

#### Artículo 74. Régimen de faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecida en el presente convenio y en la legislación general vigente.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves, en atención a su importancia e intencionalidad.

#### Artículo 75. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad no justificadas en un mes en la entrada o salida del trabajo.

b) La no comunicación con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación de cualquier falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

c) El abandono del puesto de trabajo, aun cuando sea por breve tiempo, sin causa justificada. Si el abandono causa daño a la producción o perjudica a sus compañeros de trabajo podrá ser considerado como falta grave o muy grave según los casos.

d) La falta de asistencia al trabajo no justificada de un día durante un periodo de treinta días.

e) Los pequeños descuidos en la conservación del material que produzcan deterioros leves en el mismo.

f) La falta ocasional de aseo o de limpieza personal, cuando ello provoque reclamaciones o quejas de sus compañeros de trabajo o jefes.

g) Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros o a terceras personas ajenas a la empresa o centro de trabajo, siempre que ello se produzca con ocasión o motivo del trabajo.

h) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin autorización para ello.

i) La inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo que no entrañe riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, siempre que el trabajador esté debidamente informado y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.

j) La falta de atención o diligencia con el público incumpliendo las indicaciones de sus superiores.

k) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

l) Los pequeños descuidos en la observancia de los planes y métodos de prevención aprobados, siempre que no hubieran puesto en riesgo grave al propio trabajador o a sus compañeros de trabajo y no hubieran supuesto daño alguno a las instalaciones.

m) La no comunicación en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a tres días desde la expedición del parte.

n) Fumar dentro de las dependencias de la empresa o fuera de las áreas delimitadas a tal fin por la Dirección.

#### Article 76. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

a) Més de tres faltes de puntualitat no justificada en un mes en l'entrada o eixida del treball.

b) La falta d'assistència al treball no justificada de dos dies durant un període de trenta dies.

c) No prestar atenció o no observar la diligència deguda en el treball encomanat, que pugua suposar risc o perjudici d'una certa consideració per al mateix treballador, els seus companys o tercers o per als béns i equips de l'empresa.

d) La simulació d'una malaltia o accident, sense perjudici del que es disposa en l'article següent.

e) La desobediència i/o inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, quan esta supose risc greu per al treballador, els seus companys o terceres persones, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa quan estos siguen obligatoris, sempre que el dit treballador estiga degudament format i informat i compte amb els mitjans específics de protecció personal o col·lectius legalment exigits.

f) La desobediència als superiors en qualsevol matèria del seu treball, sempre que l'ordre no implique condició vexatòria per al treballador o comporte risc per a la vida o la salut tant d'ell com d'altres treballadors.

g) La negligència o imprudència greus en l'exercici de l'activitat encomanada.

h) La disminució voluntària i ocasional, sense justificar, en el rendiment del treball, tant quantitativa com qualitativa.

i) L'ocultació de qualsevol fet que el treballador haja presenciado que pugua causar perjudici greu de qualsevol índole a l'empresa, als seus companys de treball o a terceres persones i que tinga relació amb el treball.

j) No advertir immediatament als seus superiors, a l'empresari o a qui el represente de qualsevol anomalia, avaria o accident que observe en les instal·lacions, maquinària, locals o materials fabricats o en curs de fabricació.

k) La negligència greu en la conservació o en la neteja de materials i màquines que el treballador tinga a càrrec seu.

l) No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguen afectar la cotització a la seguretat social o les retencions de l'impost de la renda de les persones físiques.

m) Usar de forma abusiva el telèfon o altres mitjans de comunicació de l'empresa per a assumptes personals sense la deguda autorització.

n) Realitzar sense autorització treballs particulars en l'empresa o centre de treball, així com utilitzar per a usos propis ferramentes de l'empresa, fins i tot fora dels locals de treball.

o) La violació del secret de reserva obligada, si no es produïxen perjudicis per a l'empresa.

p) Proporcionar informació falsa a la direcció o als superiors en relació amb el servei o treball o ocultar maliciosament qualsevol altra informació.

q) Agreujar maliciosament qualsevol malaltia o accident.

r) Trobar-se en els locals de l'empresa fora de les hores de treball, sense causa justificada, així com introduir-hi tercers aliens a l'empresa sense la deguda autorització.

s) Registrar la taquilla d'un company sense la seua autorització. Esta falta serà molt greu si s'utilitza violència per a forçar la taquilla.

t) La falta de col·laboració en els sistemes de control d'accessos que la direcció tinga establits a l'entrada i eixida del centre de treball.

u) La no comunicació dins del termini a l'empresa dels comunicats de baixa, confirmació i alta d'IT, quan el retard siga superior a set dies des de l'expedició del comunicat.

v) La utilització de mitjans informàtics contravenint el règim establert en l'empresa.

w) La reincidència en qualsevol falta lleu, dins del trimestre, quan haja hagut sanció per escrit de l'empresa, llevat que haja sigut anul·lada per la jurisdicció laboral. La reincidència en faltes de puntualitat

#### Artículo 76. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad no justificada en un mes en la entrada o salida del trabajo.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada de dos días durante un periodo de treinta días.

c) No prestar atención o no observar la diligencia debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de una cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros o terceros o para los bienes y equipos de la empresa.

d) La simulación de una enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo siguiente.

e) La desobediencia y/o inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando la misma suponga riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa cuando éstos fueran obligatorios, siempre que dicho trabajador esté debidamente formado e informado y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de su trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o la salud tanto de él como de otros trabajadores.

g) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

h) La disminución voluntaria y ocasional, sin justificar, en el rendimiento del trabajo, tanto cuantitativa como cualitativa.

i) La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado que pudiera causar perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceras personas y que tenga relación con el trabajo.

j) No advertir inmediatamente a sus superiores, al empresario o a quien le represente de cualquier anomalia, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o materiales fabricados o en curso de fabricación.

k) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

l) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización a la seguridad social o a las retenciones del impuesto de la renta de las personas físicas.

m) Usar de forma abusiva el teléfono u otros medios de comunicación de la empresa para asuntos personales sin la debida autorización.

n) Realizar sin autorización trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, incluso fuera de los locales de trabajo.

o) La violación del secreto de reserva obligada, si no se producen perjuicios para la empresa.

p) Proporcionar información falsa a la dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo u ocultar maliciosamente cualquier otra información.

q) Agravar maliciosamente cualquier enfermedad o accidente.

r) Encontrarse en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo, sin causa justificada, así como introducir a terceros ajenos a la empresa sin la debida autorización.

s) Registrar la taquilla de un compañero sin su autorización. Esta falta será muy grave si se utilizara violencia para forzar la taquilla.

t) La falta de colaboración en los sistemas de control de accesos que la dirección tenga establecidos a la entrada y salida del centro de trabajo.

u) La no comunicación en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a siete días desde la expedición del parte.

v) La utilización de medios informáticos contraviniendo el régimen establecido en la empresa.

w) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en fal-

només s'apreciarà quan el nombre d'elles arribe a cinc en el trimestre. Les faltes de puntualitat hauran de ser sancionades en els seus trams i només podran ser acumulables entre si i amb les d'assistència.

#### Article 77. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

a) Més de vuit faltes de puntualitat no justificades en un període de tres mesos o més de dotze en un període de sis mesos.

b) La falta d'assistència al treball no justificada de més de dos dies en un període de trenta dies.

c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en el treball, gestió o activitat encomanada, el furt i el robatori, tant als seus companys com a l'empresa o a qualsevol persona que es trobe en el centre de treball durant l'exercici de l'activitat laboral.

d) Fer desaparèixer, destrossar, inutilitzar o causar desperfectes en qualsevol material, ferramenta, màquina, instal·lació, edifici, aparell, efectes, document, llibre o vehicle de l'empresa o del centre de treball.

e) L'embriaguesa habitual i la toxicomania si repercutixen negativament en el treball, quan el treballador s'haja negat a un tractament de desintoxicació.

f) La revelació a tercers de qualsevol informació de reserva obligada, quan se'n pugua derivar un perjudici sensible per a l'empresa.

g) La competència deslleial.

h) Els maltractaments de paraula o obra o faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys, subordinats o tercers en l'àmbit de l'activitat de l'empresa.

i) La imprudència i negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes de seguretat i salut en el treball quan es cause accident laboral greu, perjudicis greus als seus companys de treball o a tercers o danys greus a l'empresa, sempre que el treballador estiga degudament format i informat i compte amb els mitjans específics de protecció personal i col·lectius legalment exigits.

j) La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de prevenció de riscos professionals quan haja hagut advertència de l'empresari relativa a la seua utilització, sempre que l'empresa tinga realitzada i en coneixement dels representants del personal la corresponent avaluació de riscos.

k) L'abús d'autoritat per part de qui en tinga.

l) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat del treball, sense justificar, tant qualitativa com quantitativa.

m) La desobediència continuada o persistent.

n) L'abandó del lloc de treball sense justificació, especialment en els llocs de comandament o responsabilitat o quan això ocasione evident perjudici per a l'empresa o pugua ser causa d'accident per al treballador, els seus companys o tercers.

o) La imprudència temerària en l'exercici del treball encomanat o quan la forma de realitzar-lo implique risc d'accident o perill greu d'avaria per a les instal·lacions o maquinària de l'empresa.

p) Revelar plans d'organització del treball a persones alienes a l'empresa, sotraure documents, croquis o formularis, o copiar-los, sense autorització de l'empresa.

q) L'assetjament psicològic o moral, sexual i/o la discriminació per raó de sexe.

r) La no comunicació en temps a l'empresa dels comunicats de baixa, confirmació i alta d'IT, quan el retard siga superior a trenta dies des de l'expedició del comunicat.

s) La reincidència en falta greu, encara que siga de distinta naturalesa, dins del mateix semestre, sempre que haja sigut objecte de sanció per escrit, llevat que haja sigut anul·lada per la jurisdicció laboral. La reincidència en faltes de puntualitat només s'apreciarà quan el nombre d'elles arribe a set en el trimestre. Les faltes de puntualitat hauran de ser sancionades en els seus trams i només podran ser acumulables entre si i amb les d'assistència.

#### Article 78. Règim de les sancions

tas de puntualidad sólo se apreciará cuando el número de ellas alcance cinco en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

#### Artículo 77. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de ocho faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de tres meses o más de doce en un periodo de seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un periodo de treinta días.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendada, el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo durante el desarrollo de la actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar desperfectos en cualquier material, herramienta, máquina, instalación, edificio, aparato, enseres, documento, libro o vehículo de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual y la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, cuando el trabajador se hubiere negado a un tratamiento de desintoxicación.

f) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros, subordinados o terceros en el ámbito de la actividad de la empresa.

i) La imprudencia y negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo cuando se cause accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros de trabajo o a terceros o daños graves a la empresa, siempre que el trabajador esté debidamente formado e informado y cuente con los medios específicos de protección personal y colectivos legalmente exigidos.

j) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos profesionales cuando hubiera mediado advertencia del empresario relativa a su utilización, siempre que la empresa tuviera realizada y en conocimiento de los representantes del personal la correspondiente evaluación de riesgos.

k) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo, sin justificar, tanto cualitativa como cuantitativa.

m) La desobediencia continuada o persistente.

n) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

ñ) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

o) Revelar planes de organización del trabajo a personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis o formularios, o copiarlos, sin autorización de la empresa.

p) El acoso psicológico o moral, sexual y/o la discriminación por razón de sexo.

q) La no comunicación en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a treinta días desde la expedición del parte.

r) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltas de puntualidad solo se apreciará cuando el número de ellas alcance siete en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

#### Artículo 78. Régimen de las sanciones

Les sancions que l'empresa pot aplicar segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes cometes seran les següents:

a) Faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit i suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.

b) Faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de tres a catorze dies.

c) Faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de quinze a seixanta dies i acomiadament.

Per a l'aplicació i graduació de les sancions es tindrà en compte:

a) El major o menor grau de voluntarietat de qui comet la falta.

b) El grup i qualificació professional del mateix.

c) La repercussió del fet en els altres treballadors i en l'empresa.

Als treballadors que tinguen la condició de representant legal o sindical, prèviament a la imposició de sancions per faltes greus i molt greus, els serà instruït expedient contradictori per part de l'empresa en què hauran de ser escoltats, a banda de l'interessat, la resta de membres de la representació a què este pertanga, si n'hi ha.

En aquells supòsits en què l'empresa pretenga imposar una sanció greu o molt greu als treballadors dels quals conste que estan afiliats a un sindicat haurà de donar audiència prèvia als delegats sindicals, si n'hi ha, els quals tindran setanta-dos hores per a presentar el plec de descàrrec.

En tot cas, l'empresa informará a la representació legal dels treballadors sobre les sancions que s'imposen als treballadors de l'empresa.

#### Article 79. Anotació i aplicació de les sancions

Les empreses anotaran en els expedients laborals dels seus treballadors les sancions per faltes lleus, greus o molt greus que els impose.

L'empresa tindrà dos mesos de termini per a aplicar les sancions, comptat des de la data de la seua comunicació o des que aquelles hagen adquirit fermeza.

### DISPOSICIONS ADICIONALS

Primera. Procediment de prevenció i tractament de situacions d'assetjament sexual i moral en el sector del taulell

A. Declaració de principis. La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, la integritat física i moral són drets fonamentals de la persona previstos en la Constitució espanyola, a més dels drets continguts en la legislació laboral de respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la seua dignitat, compresa la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

Així mateix, la Comissió Europea ha establert mesures per a garantir la salut i seguretat dels treballadors. Així, distintes directives aprovades pel Consell, despleguen disposicions bàsiques sobre la salut i seguretat i fan responsables els ocupadors de vetlar perquè els treballadors no emmalaltisquen en el treball, fins i tot a causa de l'assetjament moral o sexual.

Un entorn laboral lliure de conductes indesitjades, de comportaments hostils i opressius, és responsabilitat de les empreses. Per això les empreses, junt amb els representants legals dels treballadors, han de treballar per a implantar polítiques, amb distribució de normes i valors clars en tots els nivells de l'organització, que fomenten la creació d'entorns laborals lliures d'assetjament, on es respecte la dignitat del treballador i es facilite el desenvolupament de les persones.

Amb esta finalitat, les empreses i els representants legals dels treballadors manifesten el seu compromís per crear entorns laborals positius, previndre comportaments d'assetjament i perseguir i solucionar aquells casos que es produïsquen en l'àmbit laboral, sancionant-se com a faltes molt greus, en el seu grau màxim, si esta conducta és duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica.

B. Mesures preventives. Tots els treballadors tenen dret a un entorn lliure de conductes i comportaments hostils i d'intimidació cap a la

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de voluntariedad de quien comete la falta.

b) El grupo y cualificación profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

A los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa en el que deberán ser oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción grave o muy grave a los trabajadores de los que conste que están afiliados a un sindicato deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales, si los hubiere, teniendo aquéllos setenta y dos horas para presentar el pliego de descargo.

En todo caso, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las sanciones que se impusieran a los trabajadores de la empresa.

#### Artículo 79. Anotación y aplicación de las sanciones

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones por faltas leves, graves o muy graves que les imponga.

La empresa tendrá dos meses de plazo para aplicar las sanciones, a contar desde la fecha de comunicación de las mismas o desde que aquellas hayan adquirido firmeza.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y moral en el sector del azulejo

A. Declaración de principios. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución española, además de los derechos contenidos en la legislación laboral de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hacen responsables a los empleadores de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa del acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresivos, es responsabilidad de las empresas. Por ello las empresas, junto con los representantes legales de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que fomenten la creación de entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

A tal fin, las empresas y los representantes legales de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica.

B. Medidas preventivas. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimi-

seua persona que garantisca la seua intimitat i la seua integritat física i moral. Les persones amb responsabilitat de direcció tenen l'obligació de garantir les condicions adequades de treball en el seu àmbit de responsabilitat.

Les parts firmants s'asseguraran que tots els treballadors coneguen l'existència del present procediment d'actuació, que es distribuirà entre els òrgans de representació de cada centre.

Les empreses establiran mecanismes de detecció de possibles riscos psicosocials, i si és el cas procediran a avaluar-los i promouran, addicionalment, la detecció precoç de situacions de risc a través de la vigilància de la salut.

Les empreses en el termini d'un any des de l'adopció del present procediment incorporaran en les accions formatives de tot el personal que hi ingresse, informació relativa a les matèries que aborda el present procediment

C. Definicions d'assetjament. Als efectes del present procediment, s'entén per:

1r. Assetjament psicològic o moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de manera sistemàtic o recurrent al si d'una relació de treball, que supose directament o indirectament un menyscabament o atemptat contra la dignitat, o la integritat física o psíquica del treballador, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seua capacitat, la seua promoció professional o la seua permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral.

A títol d'exemple, entre les conductes que aïlladament o en combinació d'altres, passives o actives, poden arribar a ser constitutives d'assetjament moral o psicològic:

– Se li exigix una càrrega de treball insuportable de manera manifestament malintencionada o que posa en perill la seua integritat física o la seua salut.

– La impartició d'ordres contradictòries o impossibles de complir.

– L'aïllament i el rebuig (els gestos de desdeny o menyspreu, ignorant la seua presència o l'absència de contacte amb la víctima) o la prohibició de la comunicació amb la jerarquia o els companys.

– Els atemptats contra la dignitat personal (comentaris desfavorables o insultants sobre la vida personal, l'aparença o la ideologia de la víctima)

– La violència verbal, gestual o física.

2n. Per assetjament sexual s'entén tota acció o comportament no desitjat de caràcter sexual que es du a terme en l'àmbit laboral i que es pot concretar tant en accions físiques com verbals, o qualsevol altres de caràcter sexual, que es dirigixen a una persona creant un entorn d'intimidació, degradant, humiliant o ofensiu, expressament aquelles accions que associen la millora, el manteniment o la pèrdua del lloc o les condicions de treball a l'acceptació o no d'eixos comportaments.

El caràcter laboral es presumix en produir-se en l'àmbit de l'organització de l'empresa, així com quan la conducta es posa en relació amb les condicions d'ocupació, formació o promoció en el treball.

L'acció exercida per l'assetjador ha de ser indesitjada i rebutjada per qui la patix. Ha d'haver-hi absència de reciprocitat per part de qui rep l'acció. No cal que les accions d'assetjament sexual en el treball es desenvolupen durant un període prolongat de temps. Una sola acció, per la seua especial gravetat, pot ser constitutiva d'assetjament sexual.

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o condició sexual d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn d'intimidació, degradant o ofensiu. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Podran ser considerades accions constitutives d'assetjament sexual, a títol d'exemple, les conductes següents:

– Peticions de favors sexuals, incloent-s'hi totes aquelles insinuacions o actituds que associen la millora de les condicions de treball,

datorios hacia su persona que garantice su intimidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las partes firmantes se asegurarán de que todos los trabajadores conozcan la existencia del presente procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las empresas establecerán mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales, y en su caso procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Las empresas en el plazo de un año desde la adopción del presente procedimiento incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda el presente procedimiento

C. Definiciones de acoso. A los efectos del presente procedimiento, se entiende por:

1. Acoso psicológico o moral toda conducta, pràctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad, o la integridad física o psíquica del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación de otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral o psicológico:

– Se le exige una carga de trabajo insuportable de manera manifestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

– La impartición de órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

– El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menosprecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros.

– Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima)

– La violencia verbal, gestual o física.

2. Por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de esos comportamientos.

El caràcter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su especial gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o condición sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un 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.

Podrán ser consideradas acciones constitutivas de acoso sexual, a título de ejemplo, las siguientes conductas:

– Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones de tra-

o l'estabilitat en l'ocupació del treballador, a l'aprovació o denegació d'estos favors.

– Qualsevol altre comportament que tinga com a causa o objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació del treballador per raó del seu sexe o condició sexual.

C. Procediment d'actuació. El procediment es durà a terme davall els principis de rapidesa i confidencialitat, garantint i protegint la intimitat i dignitat de les persones objecte d'assetjament. Així mateix es garantirà i respectaran els drets de les persones implicades en el procediment.

Es crearà en cada empresa una comissió instructora de tractament de situacions d'assetjament, amb esta o una altra denominació, com a òrgan encarregat de la tramitació del procés previst en el present procediment.

Procediment de solució per mitjà de pronunciament:

1. El procediment s'iniciarà per mitjà de sol·licitud d'intervenció de la persona víctima d'assetjament que presentarà a la seua elecció al departament de personal o al servei de prevenció de riscos laborals.

Els representants dels treballadors podran assistir en tot moment al treballador víctima d'assetjament a la seua instància.

La sol·licitud d'intervenció es presentarà per escrit i s'hi detallaran els distints actes i incidents, s'identificarà la persona o persones que adopten les conductes indesitjades i els possibles testimonis de les dites conductes i actes.

2. A fi de tramitar este procediment, es crea una comissió instructora composta per un representant del servei de prevenció i un representant del departament de personal

Una vegada que s'haja notificat oficialment la sol·licitud d'intervenció en matèria d'assetjament, la comissió d'instrucció iniciarà la fase d'enquesta o d'obertura d'expedient informatiu, encaminada a l'esbrinament i constatació dels fets, es donarà audiència individual i separada a tots els que hi intervenen, testimonis i totes les persones que considere la Comissió que han de personar-se, inclosos els representants legals dels treballadors del centre, i practicarà totes les diligències que siguen necessàries que per a l'esclariment de la veracitat dels fets denunciats, davall els principis de confidencialitat, rapidesa i contradicció.

Els treballadors si així ho desitgen podran ser assistits en les seues intervencions davant de la comissió instructora per un representant legal dels treballadors a la seua elecció.

La fase instructora o informativa finalitzarà amb el pronunciament de la comissió per mitjà de l'elaboració d'un informe que es posarà, en primer lloc, en coneixement de la persona sol·licitant.

La comissió té un termini màxim de trenta dies per a resoldre motivadament la sol·licitud d'intervenció presentada. Este termini s'iniciarà des del moment en què la comissió tinga coneixement oficial de la sol·licitud.

3r. Quan l'informe constate l'existència d'assetjament, es traslladarà l'informe al responsable del departament de personal a fi de que este adopte les mesures correctores oportunes, aplicant les sancions legals corresponents.

Quan l'informe no constate situacions d'assetjament, o no siga possible la verificació dels fets, s'arxivarà l'expedient i es donarà per finalitzada la instrucció.

En la mesura que ho permeta l'organització del treball, s'estudiarà la viabilitat de canvis de lloc de treball, facilitant la mobilitat si el treballador afectat ho sol·licita i així és aconsellat pel servei mèdic de l'empresa.

L'empresa s'assegurarà que els treballadors que consideren haver sigut objecte d'assetjament, els que plantegen una queixa en matèria d'assetjament, o els que presten assistència en qualsevol instrucció, per exemple facilitant informació o intervenint en qualitat de testimoni, no siguen objecte d'intimidació, persecució o represàlies. Qualsevol acció en este sentit es considerarà punible, i en conseqüència, susceptible de sanció disciplinària.

L'empresa informarà als representants dels treballadors sobre tots els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i moral que es produïsquen i que finalitzen amb la imposició d'alguna sanció disciplinària greu o molt greu.

bajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador, a la aprobación o denegación de dichos favores.

– Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo o condición sexual.

C. Procedimiento de actuación. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso. Asimismo se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Se creará en cada empresa una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

Procedimiento de solución mediante pronunciamiento:

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la persona víctima de acoso que presentará a su elección al departamento de personal o al servicio de prevención de riesgos laborales.

Los representantes de los trabajadores podrán asistir en todo momento al trabajador víctima de acoso a su instancia.

La solicitud de intervención se presentará por escrito y en ella se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2. A fin de tramitar este procedimiento, se crea una comisión instructora compuesta por un representante del servicio de prevención y un representante del departamento de personal

Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la comisión de instrucción iniciará la fase de encuesta o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos, dándose audiencia individual y separada a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados, bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción.

Los trabajadores si así lo desean podrán ser asistidos en sus intervenciones ante la comisión instructora por un representante legal de los trabajadores a su elección.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la comisión mediante la elaboración de un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

La comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

3. Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizada la instrucción.

En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando la movilidad si el trabajador afectado lo solicita y así es aconsejado por el servicio médico de la empresa.

La empresa se asegurará que los trabajadores que consideren haber sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso, o los que presten asistencia en cualquier instrucción, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como punible, y en su consecuencia, susceptible de sanción disciplinaria.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de todos los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

D. Avaluació i revisió. La comissió mixta avaluarà el funcionament i implantació en les empreses afectades del present procediment als dotze mesos de la seua posada en marxa, a fi de suggerir qualsevol modificació que permeta millorar la consecució dels seus objectius, o adequar l'estructura de la comissió instructora a la dimensió de cada empresa.

Segona. Es dona per reproduït i vigent el conveni sobre matèria electoral en la indústria del taulell, paviments i rajoles ceràmiques, publicat en el BOP de la província de Castelló de data 3 de juny de 2006.

Tercera. Els sindicats firmants del present conveni en les convocatories que realitzen als seus delegats i membres dels comitès, excepte les que requerisquen una participació simultània, evitaran fer coincidir en un mateix dia les citacions a estos representants, quan en pertànyer a una mateixa secció o departament puga la convocatória conjunta perjudicar el normal desenvolupament del treball.

#### DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera. Règim transitori per a l'aplicació dels plans d'igualtat. Les empreses disposaran d'un termini coincident amb la vigència del present conveni col·lectiu a efectes d'aplicar el que s'ha convingut respecte als diagnòstics de situació i plans d'igualtat.

Segona. Jubilació parcial. Contracte de relleu. Durant la vigència del conveni, i, en tot cas, mentre es mantinguen les actuals condicions legals de cost per a les empreses i de protecció per al treballador a què fa referència l'article 66 del present conveni, i a fi d'afavorir el relleu generacional, les empreses analitzaran la petició d'accés a la situació de jubilació parcial de tots aquells treballadors que complint els requisits legals per a això, manifesten per escrit la seua voluntat d'accedir-hi.

Els criteris per a la jubilació parcial seran els següents:

1. El treballador preavisarà a l'empresa de la seua intenció expressa d'accedir a la jubilació parcial amb tres mesos d'antelació mínima a la data en què pretenga jubilar-se parcialment.

2. Les peticions de jubilació parcial s'atendran, en primer lloc per rigorós ordre de sol·licitud; en segon terme, tenint en compte la major edat del sol·licitant, i, en última instància, per antiguitat en l'empresa. En tot cas, si no hi ha treballador qualificat per a substituir al prejubilat, l'empresari ho notificarà per escrit a l'interessat i s'ajornarà la jubilació fins al moment en què siga possible la substitució.

3. Les empreses sempre que es donen les condicions assenyalades en els paràgrafs anteriors i hi haja, a juí del responsable de l'àrea (el treballador substituït podrà sotmetre's si ho desitja a un tribunal qualificador independent), treballador qualificat per a substituir e prejubilat hauran d'accedir a les sol·licituds plantejades d'acord amb l'escala següent:

Empreses de menys de 50 treballadors – 1 treballador jubilat parcial a l'any

Empreses entre 51 i 100 treballadors – 2 treballadors jubilats parcial a l'any

Empreses entre 101 i 150 treballadors – 3 treballadors jubilats parcial a l'any

Empreses de més de 150 treballadors – 4 treballadors jubilats parcial a l'any

4. La jubilació s'efectuarà en el percentatge pactat. El treballador comunicarà a l'empresa qualsevol incidència que puga sorgir (malaltia, canvi de domicili, etc.), així com preavisarà amb un mes d'antelació de la data en què accedirà als 65 anys d'edat o es sol·licitarà passar a la jubilació total.

5. La prestació de la jornada a treballar es concentrarà, si és el cas, en el menor espai de temps possible i en jornades diàries completes. L'empresa comunicarà al treballador la forma de prestació de la jornada a realitzar.

6. La retribució corresponent a la jornada a treballar, es distribuirà per l'empresa i el treballador percebrà la part proporcional del salari

D. Evaluación y revisión. La comisión mixta evaluará el funcionamiento e implantación en las empresas afectadas del presente procedimiento a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos, o adecuar la estructura de la comisión instructora a la dimensión de cada empresa.

Segunda. Se da por reproducido y vigente el convenio sobre materia electoral en la industria del azulejo, pavimentos y baldosas cerámicas, publicado en el BOP de la provincia de Castellón de fecha 03 de junio de 2006.

Tercera. Los sindicatos firmantes del presente convenio en las convocatorias que realicen a sus delegados y miembros de los comités, salvo las que requieran una participación simultánea, evitarán hacer coincidir en un mismo día las citaciones a tales representantes, cuando al pertenecer a una misma sección o departamento pueda la convocatoria conjunta perjudicar el normal desarrollo del trabajo.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Régimen transitorio para la aplicación de los planes de igualdad. Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo convenido respecto a los diagnósticos de situación y planes de igualdad.

Segunda. Jubilación parcial. Contrato de relevo. Durante la vigencia del convenio, y, en todo caso, mientras se mantengan las actuales condiciones legales de coste para las empresas y de protección para el trabajador a las que hace referencia el artículo 66 del presente convenio, y con objeto de favorecer el relevo generacional, las empresas analizarán la petición de acceso a la situación de jubilación parcial de todos aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos legales para ello, manifesten por escrito su voluntad de acceder a la misma.

Los criterios para la jubilación parcial serán los siguientes:

1. El trabajador preavisará a la empresa de su intención expresa de acceder a la jubilación parcial con tres meses de antelación mínima a la fecha en la que pretenda jubilarse parcialmente.

2. Las peticiones de jubilación parcial se atenderán, en primer lugar por riguroso orden de solicitud; en segundo término, atendiendo a la mayor edad del solicitante, y, en última instancia, por antigüedad en la empresa. En todo caso, si no existiese trabajador cualificado para sustituir al prejubilado, el empresario lo notificará por escrito al interesado, aplazándose la jubilación hasta el momento en el que fuera posible la sustitución.

3. Las empresas siempre que se dieran las condiciones señaladas en los párrafos anteriores y existiese, a juicio del responsable del área (el trabajador sustituido podrá someterse si lo desea a un tribunal calificador independiente), trabajador cualificado para sustituir al prejubilado deberán acceder a las solicitudes planteadas de acuerdo al siguiente escalado:

Empresas de menos de 50 trabajadores – 1 trabajador jubilado parcial al año

Empresas entre 51 y 100 trabajadores – 2 trabajadores jubilados parcial al año

Empresas entre 101 y 150 trabajadores – 3 trabajadores jubilados parcial al año

Empresas de más de 150 trabajadores – 4 trabajadores jubilados parcial al año

4. La jubilación se efectuará en el porcentaje pactado. El trabajador comunicará a la empresa cualquier incidencia que pudiera surgir (enfermedad, cambio de domicilio, etc.), así como preavisará con un mes de antelación la fecha en la que se acceda a los 65 años de edad o se vaya a solicitar el pase a la jubilación total.

5. La prestación de la jornada a trabajar se concentrará, en su caso, en el menor espacio de tiempo posible y en jornadas diarias completas. La empresa comunicará al trabajador la forma de prestación de la jornada a realizar.

6. La retribución correspondiente a la jornada a trabajar, se distribuirá por la empresa, percibiendo el trabajador la parte proporcional

que li hauria corresponent si haguera prestat treball efectiu a jornada completa.

Tercera. Les empreses o centres de treball inclosos en el nou àmbit funcional i geogràfic del present conveni que per estar ubicades fora de la província de Castelló no aplicaren fins al 2008 el conveni de la indústria de taulells, paviments i rajoles ceràmiques de la província de Castelló i resulten ara afectades per l'àmbit d'aplicació del nou conveni col·lectiu autonòmic, no estaran obligades a l'aplicació de les seues condicions fins una vegada acabat l'any 2013, llevat que apliquen un conveni concurrent i en este cas no hauran d'aplicar, excepte acord en contra, la present regulació convencional.

Per a portar a efecte l'anterior adaptació convencional s'aplicarà la clàusula de compensació i absorció que a continuació es transcriu, per la qual cosa mentre no quede resolt definitivament el procés d'adaptació de les empreses a la nova estructura salarial pactada i a les condicions ací pactades no s'aplicarà el que disposa l'article 4t del present conveni.

Compensació i Absorció: les condicions pactades substituïxen en la totalitat les que fins a la firma del conveni regien en els centres per qualsevol pacte, conveni o origen, llevat que expressament es diga el contrari en la present disposició.

Les condicions pactades són per tant compensables en la totalitat amb les que abans regiren en les empreses, per millora pactada o unilateralment concedida per la direcció (per mitjà de millora voluntària de sous i salaris, per mitjà de primes o plusos variables, estalls, etc, gratificacions i beneficis voluntaris o altres conceptes equivalents), imperatiu legal, jurisprudencial, pacte o per qualsevol altra causa.

Igualment els beneficis pel present conveni podran ser compensables o absorbibles respecte a les situacions que anteriorment regiren per voluntària concessió de l'empresa, llevat que expressament s'assenyale el contrari en el present conveni.

Als efectes de la compensació i absorció i per als treballadors procedents de les empreses assenyalades caldrà ajustar-se al que disposa la present disposició.

#### DISPOSICIONS FINALS

##### *Primera*

Les parts firmants del present conveni ratifiquen els acords de solució extrajudicial de conflictes d'aplicació en aquells àmbits territorials en què tinguen legitimació.

##### *Segona*

El present conveni se subscriu, d'una part, per l'Associació Espanyola de Fabricants de Taulells i Paviments Ceràmics (ASCER); i d'una altra, per les centrals sindicals MCA-UGT i FECOMA-CCOO del País Valencià.

##### *Tercera*

El present primer conveni de la Comunitat Valenciana substituïx al conveni col·lectiu de treball per al sector d'indústries de taulells, paviments i rajoles ceràmiques de la província de Castelló, per la qual cosa les empreses i els treballadors que aplicaren el provincial passaran a aplicar este primer conveni des de la data de la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

del salario que le hubiera correspondiendo de haber prestado trabajo efectivo a jornada completa.

Tercera. Las empresas o centros de trabajo incluidos en el nuevo ámbito funcional y geográfico del presente convenio que por estar ubicadas fuera de la provincia de Castellón no vinieran aplicando hasta 2008 el convenio de la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la provincia de Castellón y resultaran ahora afectadas por el ámbito de aplicación del nuevo convenio colectivo autonómico, no vendrán obligadas a la aplicación de sus condiciones hasta finalizado el año 2013, salvo que vinieran aplicando un convenio concurrente en cuyo caso no deberán, salvo acuerdo en contrario, aplicar la presente regulación convencional.

Para llevar a efecto la anterior adaptación convencional se aplicará la cláusula de compensación y absorción que a continuación se transcribe, por lo que mientras no quede resuelto definitivamente el proceso de adaptación de las empresas a la nueva estructura salarial pactada y a las condiciones aquí pactadas no será de aplicación lo dispuesto en el artículo 4º del presente convenio.

Compensación y absorción: las condiciones pactadas sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del convenio regían en los centros por cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en la presente disposición.

Las condiciones pactadas son por tanto compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran en las empresas, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Dirección (mediante mejora voluntaria de sueldos y salarios, mediante primas o pluses variables, destajos, etc, gratificaciones y beneficios voluntarios u otros conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa.

Igualmente los beneficios por el presente convenio podrán ser compensables o absorbibles con respecto a las situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de la empresa, salvo que expresamente se señale lo contrario en el presente convenio.

A los efectos de la compensación y absorción y para los trabajadores procedentes de las empresas señaladas se estará a lo dispuesto en la presente disposición

#### DISPOSICIONES FINALES

##### *Primera*

Las partes firmantes del presente convenio ratifican los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos de aplicación en aquellos ámbitos territoriales en los que ostenten legitimación.

##### *Segunda*

El presente convenio se suscribe, de una parte, por la asociación española de fabricantes de azulejos y pavimentos cerámicos (ASCER); y de otra, por las centrales sindicales MCA-UGT y FECOMA-CCOO del País Valenciano.

##### *Tercera*

El presente primer convenio de la Comunidad Valenciana sustituye al convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de la provincia de Castellón, por lo que las empresas y trabajadores que vinieran aplicando el provincial pasarán a aplicar este primer convenio desde la fecha de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

ANNEX I  
SALARIS 2008

TAULES 2008. PROVISIONALS (Increment 3%)							
GRUP	SALARI BASE HORA	SALARI MEN- SUAL I PAGUES EXTRES	SALARI BASE DIARI	SALARI BASE ANY	PLUS MENSU- AL TRES TORNS ROTATIU	PLUS MENSU- AL DOS TORNS CONTINUATS DE DILLUNS A DIUMENGE	PLUS DIARI NOCTURN
1	9,39 €	1.101,64 €	36,20 €	16.524,53 €	440,65 €	330,48 €	9,07 €
2	8,28 €	970,96 €	31,94 €	14.564,42 €	388,38 €	291,28 €	7,97 €
3	8,14 €	955,38 €	31,41 €	14.330,71 €	382,15 €	286,62 €	7,88 €
4	7,92 €	928,87 €	30,54 €	13.932,99 €	371,55 €	278,66 €	7,62 €
5	7,62 €	893,86 €	29,39 €	13.407,85 €	357,53 €	268,14 €	7,36 €
6	7,42 €	871,10 €	28,63 €	13.066,44 €	348,44 €	261,32 €	7,18 €

ANNEX II  
ANTIGUITAT

Anys	Antiguitat
2	31,13 €
4	62,22 €
9	105,77 €
14	149,33 €
19	192,88 €
24	236,47 €
29	280,05 €
34	311,15 €

ANNEX III  
PREU HORES EXTRES

	0	2	4	9	14	19	24	29	34
Grup 1	15,66 €	16,07 €	16,54 €	17,17 €	17,78 €	18,47 €	19,04 €	19,66 €	20,11 €
Grup 2	13,79 €	14,18 €	14,65 €	15,28 €	15,91 €	16,54 €	17,13 €	17,72 €	18,24 €
Grup 3	13,53 €	13,95 €	14,42 €	15,01 €	15,69 €	16,29 €	16,95 €	17,57 €	18,02 €
Grup 4	13,13 €	13,58 €	14,04 €	14,65 €	15,29 €	15,93 €	16,54 €	17,18 €	17,62 €
Grup 5	12,62 €	13,08 €	13,53 €	14,17 €	14,78 €	15,42 €	16,02 €	16,67 €	17,09 €
Grup 6	12,25 €	12,71 €	13,13 €	13,81 €	14,40 €	15,07 €	15,67 €	16,29 €	16,73 €

Plusos de perillositat, penositat i toxicitat: 1,15€  
Plus nocturnitat: 0,65 €

ANNEX IV

TAULA INFORMATIVA DE LLICÈNCIES I PERMISOS

<i>Concepte</i>	<i>Dies remunerats</i>	<i>Dies sense remunerar</i>	<i>Desplaçament</i>
Matrimoni	20 dies naturals (contracte igual o superior a 6 mesos)	10 dies més	
Trasllat de domicili habitual mateixa població	2 dies naturals		
Trasllat a un altra població	3 dies naturals		
Defunció de cònjuge, fills o pares d'un o altre cònjuge	3 dies naturals		4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora territori nacional
Defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.	2 dies naturals		4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora territori nacional
Malaltia greu del cònjuge, fills o pares	3 dies naturals	Temps necessari	4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora territori nacional
Accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat	2 dies naturals	Temps necessari en el cas de malaltia greu	4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora territori nacional
Acompanyar al metge cònjuge o familiar de fins a segon grau (necessitat certificada per facultatiu)	2 o 3 dies naturals, segons grau	Temps necessari	
Naixement de fills	3 dies naturals		4 dies naturals fora de la província 5 dies naturals fora territori nacional
Bateig o primera comunió de hijos, néts o germans	1 dia natural		
Matrimoni de fills, néts, pare o mare, germans i cunyats	1 dia		
Assistència a exàmens per a l'obtenció de títol acadèmic.	Els dies necessaris		
Visita al metge especialista (enviat per metge de la Seguretat Social).	Temps necessari		
Metge de medicina general (si hi ha volant d'enviament a l'especialista).	Temps necessari		
Carnet de conduir. Primer examen de les categories A1 i B1	2 dies	Resto de dies	
Carnet de conduir. Resta de categories	1 dia		
Tractaments oncològics (necessitat d'acompanyar familiar certificada per facultatiu).	Màxim de 40 hores a l'any		

\*\*\*\*\*

ANEXO I  
SALARIOS 2008.

TABLAS 2008. PROVISIONALES (Incremento 3%)							
GRUPO	<i>SALARIO BASE HORA</i>	<i>SALARIO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS</i>	<i>SALARIO BASE DIARIO</i>	<i>SALARIO BASE AÑO</i>	<i>PLUS MEN- SUAL TRES TURNOS ROTATIVO</i>	<i>PLUS MENSUAL DOS TURNOS CONTINUA- DOS DE LUNES A DOMINGO</i>	<i>PLUS DIARIO NOCTURNO</i>
1	9,39 €	1.101,64 €	36,20 €	16.524,53 €	440,65 €	330,48 €	9,07 €
2	8,28 €	970,96 €	31,94 €	14.564,42 €	388,38 €	291,28 €	7,97 €
3	8,14 €	955,38 €	31,41 €	14.330,71 €	382,15 €	286,62 €	7,88 €
4	7,92 €	928,87 €	30,54 €	13.932,99 €	371,55 €	278,66 €	7,62 €
5	7,62 €	893,86 €	29,39 €	13.407,85 €	357,53 €	268,14 €	7,36 €
6	7,42 €	871,10 €	28,63 €	13.066,44 €	348,44 €	261,32 €	7,18 €

ANEXO II  
ANTIGÜEDAD

<i>Años</i>	<i>Antigüedad</i>
2	31,13 €
4	62,22 €
9	105,77 €
14	149,33 €
19	192,88 €
24	236,47 €
29	280,05 €
34	311,15 €

ANEXO III  
PRECIO HORAS EXTRAS

	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>9</i>	<i>14</i>	<i>19</i>	<i>24</i>	<i>29</i>	<i>34</i>
Grupo 1	15,66 €	16,07 €	16,54 €	17,17 €	17,78 €	18,47 €	19,04 €	19,66 €	20,11 €
Grupo 2	13,79 €	14,18 €	14,65 €	15,28 €	15,91 €	16,54 €	17,13 €	17,72 €	18,24 €
Grupo 3	13,53 €	13,95 €	14,42 €	15,01 €	15,69 €	16,29 €	16,95 €	17,57 €	18,02 €
Grupo 4	13,13 €	13,58 €	14,04 €	14,65 €	15,29 €	15,93 €	16,54 €	17,18 €	17,62 €
Grupo 5	12,62 €	13,08 €	13,53 €	14,17 €	14,78 €	15,42 €	16,02 €	16,67 €	17,09 €
Grupo 6	12,25 €	12,71 €	13,13 €	13,81 €	14,40 €	15,07 €	15,67 €	16,29 €	16,73 €

Pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad: 1,15€  
Plus Nocturnidad: 0,65 €

ANEXO IV

TABLA INFORMATIVA DE LICENCIAS Y PERMISOS

<i>Concepto</i>	<i>Días remunerados</i>	<i>Días sin remunerar</i>	<i>Desplazamiento</i>
Matrimonio	20 días naturales (contrato igual o superior a 6 meses)	10 días más	
Traslado de domicilio habitual misma población	2 días naturales		
Traslado a otra población	3 días naturales		
Fallecimiento de cónyuge, hijos o padres de uno u otro cónyuge	3 días naturales		4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días naturales		4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres	3 días naturales	Tiempo necesario	4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo de consanguinidad o afinidad	2 días naturales	Tiempo necesario en el caso de enfermedad grave	4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Acompañar al médico a cónyuge o familiar de hasta segundo grado (necesidad certificada por facultativo)	2 ó 3 días naturales, según grado	Tiempo necesario	
Nacimiento de hijos	3 días naturales		4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Bautizo o primera comunión de hijos, nietos o hermanos	1 día natural		
Matrimonio de hijos, nietos, padre o madre, hermanos y cuñados	1 día		
Asistencia a exámenes para la obtención de título académico.	Los días necesarios		
Visita al médico especialista (remitido por médico de la seguridad social).	Tiempo necesario		
Médico de medicina general (si hay volante de remisión al especialista).	Tiempo necesario		
Carné de conducir. Primer examen de las categorías A1 y B1	2 días	Resto de días	
Carné de conducir. Resto de categorías	1 día		
Tratamiento oncológicos (necesidad de acompañar a familiar certificada por facultativo).	Máximo de 40 horas al año		

ANNEX V

	<i>Dreta</i>	<i>Esquerra</i>
Pèrdua total del braç o de la mà	60%	50%
Pèrdua total del moviment del múscle	25%	20%
Pèrdua total del moviment del colze	20%	15%
Pèrdua total del moviment del puny	20%	15%
Pèrdua total del polze i de l'índex	30%	25%
Pèrdua total de tres dits comprés el polze i l'índex. 37%	32%	
Pèrdua total de tres dits que no siguen el polze i índex	25%	20%
Pèrdua total del polze i d'un altre dit que no siga l'índex	30%	24%
Pèrdua total de l'índex i d'un altre dit que no siga el polze. 23%	18%	
Pèrdua total del polze sol	22%	18%
Pèrdua total de l'índex sol	15%	12%
Pèrdua total del dit major, de l'anular o del menut	16%	12%
Pèrdua total de dos d'estos últims dits	20%	15%
Pèrdua de la falange distal del polze	16,5%	13,5%
Pèrdua de la falange distal d'un altre dit	8%	6%
Pèrdua de les falanges distal i mitjana de d'un altre det	12,5%	9,5%
Pèrdua total de una cama o d'un peu	50%	
Amputació parcial d'un peu, compresos tots els dits	30%	
Pèrdua total del polze d'un peu	10%	
Pèrdua de la segona falange del polze	4,5%	
Pèrdua total d'un altre dit del peu	5%	
Pèrdua parcial d'un altre dit del peu	3,5%	
Ablació de mandíbula inferior	30%	
Pèrdua total d'un ull, o reducció a la meitat de la visió binocular	30%	
Sordesa completa d'una orela	15%	
Sordesa completa de les dues orelles	60%	
Fractura no consolidada d'una cama o d'un peu.	25%	
Fractura no consolidada d'una ròtula	20%	
Pèrdua total del moviment d'un maluc o d'un genoll	20%	
Reducció almenys de cinc centímetres d'un membre inferior	15%	

Les persones que declaren en la proposició que utilitzen preferentment la mà esquerra, percebran per les lesions en eixe costat, la indemnització corresponent al dret en la taula anterior.

L'alienació mental incurable, produïda per fractura de crani, quan no faça impossible tot treball o ocupació, serà taxada segons la seua relació amb l'alienació mental completa.

La impotència funcional i permanent d'un membre, es considerarà com a pèrdua total del mateix.

En el cas que l'assegurat perda simultàniament diversos dels seus membres, amunt assenyalats, el grau d'invalidesa es fixarà sumant les taxacions respectives, sense que el total pugua en cap cas excedir del 100 per 100 de la suma assenyalada per a la invalidesa completa.

ANEXO V

	<i>Derecha</i>	<i>Izquierda</i>
Pérdida total del brazo o de la mano	60%	50%
Pérdida total del movimiento del hombro	25%	20%
Pérdida total del movimiento del codo	20%	15%
Pérdida total del movimiento de la muñeca	20%	15%
Pérdida total del pulgar y del índice	30%	25%
Pérdida total de tres dedos comprendido el pulgar y el índice. 37%	32%	
Pérdida total de tres dedos que no sean el pulgar e índice	25%	20%
Pérdida total del pulgar y de otro dedo que no sea el índice	30%	24%
Pérdida total del índice y de otro dedo que no sea el pulgar. 23%	18%	
Pérdida total del pulgar sólo	22%	18%
Pérdida total del índice sólo	15%	12%
Pérdida total del dedo mayor, del anular o del meñique	16%	12%
Pérdida total de dos de estos últimos dedos	20%	15%
Pérdida de la falange distal del pulgar	16,5%	13,5%
Pérdida de la falange distal de otro dedo	8%	6%
Pérdida de las falanges distal y media de otro dedo	12,5%	9,5%
Pérdida total de una pierna o de un pie	50%	
Amputación parcial de un pie, comprendidos todos los dedos	30%	
Pérdida total del pulgar de un pie	10%	
Pérdida de la segunda falange del pulgar	4,5%	
Pérdida total de otro dedo del pie	5%	
Pérdida parcial de otro dedo del pie	3,5%	
Ablación de mandíbula inferior	30%	
Pérdida total de un ojo, o reducción a la mitad de la visión binocular	30%	
Sordera completa de un oído	15%	
Sordera completa de los dos oídos	60%	
Fractura no consolidada de una pierna o de un pie.	25%	
Fractura no consolidada de una rótula	20%	
Pérdida total del movimiento de una cadera o de una rodilla	20%	
Acortamiento por lo menos de cinco centímetros de un miembro inferior	15%	

Las personas que declaren en la proposición que utilizan preferentemente la mano izquierda, percibirán por las lesiones en ese lado, la indemnización correspondiente al derecho en la tabla anterior.

La enajenación mental incurable, producida por fractura de cráneo, cuando no haga imposible todo trabajo u ocupación, será tasada según su relación con la enajenación mental completa.

La impotencia funcional y permanente de un miembro, se considerará como pérdida total del mismo.

En el caso de que el asegurado perdiese simultáneamente varios de sus miembros, arriba señalados, el grado de invalidez se fijará sumando las respectivas tasaciones, sin que el total pueda en ningún caso exceder del 100 por 100 de la suma señalada para la invalidez completa.

Si l'assegurat presentava defectes corporals abans del sinistre, i els efectes d'este es limiten a les parts no defectuoses del seu cos, la indemnització es fixarà com si l'assegurat, abans de l'accident, haguera sigut una persona normal des del punt de vista de la integritat corporal. Si, en canvi, l'accident afecta la part ja defectuosa del seu cos la indemnització serà taxada segons el grau d'agreujament del defecte patit.

La pèrdua o lesió d'un membre o òrgan inservible abans de l'accident no donarà dret a cap indemnització.

Els anteriors percentatges s'aplicaran sobre la quantitat assegurada per a les contingències d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa derivades d'accident de treball o malaltia professional.

Si el asegurado presentaba defectos corporales con anterioridad al siniestro, y los efectos de éste se limitan a las partes no defectuosas de su cuerpo, la indemnización se fijará como si el asegurado, antes del accidente, hubiese sido una persona normal desde el punto de vista de la integridad corporal. Si, en cambio, el accidente afectase a la parte ya defectuosa de su cuerpo la indemnización será tasada según el grado de agravación del defecto sufrido.

La pérdida o lesión de un miembro u órgano inservible antes del accidente no dará derecho a indemnización alguna.

Los anteriores porcentajes se aplicarán sobre la cantidad asegurada para las contingencias de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

ANNEX VI

DOCUMENTO DE SALDO I LIQUIDACIÓ

Sr./Sra. .... major d'edat, amb NIF 00000000 – A  
 domicili a ....., c/ .....  
 HE REBUT d ..... per transferència bancària la suma d  
 ..... en concepte de percepcions salarials del 00/00/0000 al 00/00/0000 i saldo i liquidació per l'extinció per  
 ..... el 00/00/0000 del contracte de treball que en data 00/00/0000 vaig subscriure amb la referida empresa  
 segons desglossament que a continuació s'especifica:

P.p de paga de Nadal	00,00 €
P.p de paga d'estiu	00,00 €
P.p de paga de beneficis	00,00 €
Salaris pendents	00,00 €
Liquidació Vacances <sup>1</sup>	00,00 €
Altres	00,00 €

Subtotal brut 00000,00 €

Treb. cont. comunes	00,00 €
Treb. cont. professionals	00,00 €
Retenció a cte. IRPF	00,00 €
Per bestretes	00,00 €

Total net 00,00 €

Amb la percepció de la suma referida, em considere completament saldat/ada i liquidat/ada la relació laboral mantinguda amb l'empresa .....  
 ..... i em compromet a no demanar-li res més ni reclamar-li pels con-  
 ceptes derivats d'esta, ni cap altre, quedant rescindida la relació laboral amb efectes del dia .....

I perquè així conste, firme la present a ..... el dia .. d .. de 20...

Firmat:  
 Sr./Sra.  
 NIF.

Als efectes oportuns declare que he firmat esta declaració en presència d'un representant legal dels treballadors	Als efectes oportuns declare que no he fet ús de la possibilitat de la presència d'un representant legal dels treballadors	Als efectes oportuns declare que en l'empera no ha representant legal dels treballadors
Firmat	Firmat	Firmat

<sup>1</sup> El càlcul de la liquidació que li correspon cobrar al treballador per les vacances anuals no gaudides es realitzarà sobre 35 dies naturals.

ANEXO VI

DOCUMENTO DE SALDO Y FINIQUITO

Sr/Sra ..... mayor de edad, con NIF 00000000 – A  
 domicilio en....., C/.....  
 RECIBO de ..... por transferencia bancaria la suma de  
 ..... en concepto de percepciones salariales del 00/00/0000 al 00/00/0000 y saldo y finiquito por la extinción por  
 ..... el 00/00/0000 del contrato de trabajo que en fecha 00/00/0000 suscribí con la referida Empresa según  
 desglose que a continuación se especifica:

P.p de paga de Navidad	00,00 €
P.p de paga de verano	00,00 €
P.p de paga de beneficios	00,00 €
Salarios pendientes	00,00 €
Liquidación Vacaciones <sup>1</sup>	00,00 €
Otros	00,00 €

Subtotal bruto 00000,00 €

Trab.cont.comunes	00,00 €
Trab. Cont. Profesionales	00,00 €
Retención a cta. IRPF	00,00 €
Por anticipos	00,00 €

Total neto 00,00 €

Con la percepción de la referida suma, me doy por completamente saldado/a y finiquitado/a de la relación laboral mantenida con la empresa  
 ..... y me comprometo a nada más pedirle ni reclamarle por los  
 conceptos derivados de la misma, ni ningún otro quedando rescindido la relación laboral con efectos del día .....

Y para que así conste, firmo la presente en ..... el día .. de .. de 20...

Fdo.:  
 Sr/Sra.....  
 N.I.F. ....

A los efectos oportunos declaro que he firmado esta declaración en presencia de un representante Legal de los trabajadores	A los efectos oportunos de claro que no he hecho uso de la posibilidad de la presencia de un representante Legal de los trabajadores	A los efectos oportunos declaro que en la empresa no existe representante Legal de los trabajadores
Firmado	Firmado	Firmado

<sup>1</sup> El cálculo de la liquidación que le corresponda cobrar al trabajador por las vacaciones anuales no disfrutadas se realizará sobre 35 días naturales.

La taula següent tindrà caràcter indicatiu

ÀREES	GRUP 1	GRUP 2	GRUP 3	GRUP 4	GRUP 5	GRUP 6
ADMINISTRACIÓ	director Admtiu. – Financer director Informàtic director RRHH	Responsable informàtic Analista informàtic Cap Administratiu de Primera	Administrador de Sistemes Tècnic RRHH Responsable Facturació i Riscos Cap Administratiu de Segona	Programador informàtic Recepció amb idiomes Administratius nivell mitjà	Recepcionista / Telefonista sense idiomes Ordenança / conductor Administratius nivell elemental	Porteria Neteja oficines Activitats Subalternes
COMERCIAL	director Comercial director Màrqueting	Cap Vendes Nacional Cap Vendes Exportació	Comercials Adjunts Màrqueting Cap Promoció Encarregat Fires i Expositors	Encarregat secció de Mostres Empleats nivell mitjà tasques comercials	Promotors de vendes Adm. Promoció	
INDUSTRIAL	director Tècnic director Laboratori PGD	Cap de producció en PGD director tècnic en PPD Cap de manteniment Responsable de producte-disseny Cap de Laboratori de PPD Responsable de laboratori de PGD Metges i Sanitaris titulats	Encarregat de Magatzem PT Encarregats de secció en PGD Encarregats de la totalitat del Procés en PPD Caps de Taller elèctric en PGD Caps de Taller mecànic en PGD Responsable de manteniment en PPD Tècnic laboratori I+D Tècnic disseny Responsable laboratori Plantes Especials Tècnic de Qualitat	Cap equip línia esmaltadors Cap Torn Forns Cap Equip classificació Ajudant. Encar. classificació Encarregat de talladores/rectificadores. Encarregat Torn Polir Encarregat de mòlta i esmalts Electricistes nivell mitjà Electromecànics nivell mitjà Mecànics nivell mitjà Responsable de Reposicions Dissenyadors Laborants de Qualitat nivell mitjà. Laborants I+D nivell mitjà Lab. Pantalles serigrafia nivell mitjà	Carretoners Retractilació Camioners Premistes Alimentador / sitges M.O. Atomitzador M.O. Mòlta Tractoristes / Palistes Esmaltadors Operari càrrega i mòlta Operari transport i alimentació Forners Classificadors Polidors Talladors Electricistes nivell elemental Electromecànics nivell elemental Mecànics nivell elemental Operari magatzem reposicions Laborants Qualitat nivell elemental Laborants I+D nivell elemental Lab. pantalles serigrafia nivell elemental Operaris de 3r foc Operaris rectificadora Auxiliars de laboratori Operari preparació de tintes Peons Especialistes	M.O. Mostres Treb. manuals del magatzem PT Neteja fàbrica. Fleixadors Tirador Pecces Especials Activitats Subalternes Tasques de retractilació Peons

\*\*\*\*\*

La siguiente tabla tendrá carácter indicativo.

AREAS	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5	GRUPO 6
ADMINISTRACIÓN	Dtor. Admvo – Financiero Dtor. Informática Dtor. RRHH	Responsable Informático Analista informático Jefe Administrativo de Primera	Administrador de Sistemas Técnico RRHH Responsable Facturación y Riesgos Jefe Administrativo de Segunda	Programador informático Recepción con idiomas Administrativos nivel medio	Recepcionista / Telefonista sin idiomas Ordenanza / conductor Administrativos nivel elemental	Portería Limpieza oficinas Actividades Subal- ternas
COMERCIAL	Dtor. Comercial Dtor. Marketing	Jefe Ventas Nacional Jefe Ventas Exportación	Comerciales Adjuntos Marketing Jefe Promoción Encargado Ferias y Expositores	Encargado sección de Muestras Empleados nivel medio tareas comerciales	Promotores de ventas Adm. Promoción	
INDUSTRIAL	Dtor. Técnico Dtor. Laboratorio PGD	Jefe de producción en PGD director técnico en PPD Jefe de mantenimiento Responsable de producto- diseño Jefe de Laboratorio de PPD Responsable de laboratorio de PGD Médicos y Sanitarios titulados	Encargado de Almacén PT Encargados de sección en PGD Encargados de la totalidad del proceso en PPD Jefes de Taller eléctrico en PGD Jefes de Taller mecánico en PGD. Responsable de mantenimiento en PPD Técnico laboratorio I+D Técnico Diseño Responsable laboratorio Plantas Especiales Técnico de Calidad	Jefe equipo línea esmaltadoras Jefe Turno Hornos Jefe Equipo clasificación Ayudante. Energ. clasificación Encargado de cortadoras/rectificadoras. Encargado Turno Pulido. Encargado de molienda y esmaltes Electricistas nivel medio Electromecánicos nivel medio Mecánicos nivel medio Responsable de Repuestos Diseñadores Laborantes de Calidad nivel medio. Laborantes I+D nivel medio Lab. Pantallas serigrafía nivel medio	Carretileros Retractilado Camioneros Prensistas Alimentador / silos M.O. Atomizador M.O. Molienda Tractoristas / Palistas Esmaltadores Operario carga y molienda Operario transporte y almacenamiento Horneros Clasificadores Pulidores Cortadores Electricistas nivel elemental Electromecánicos nivel elemental Mecánicos nivel elemental Operario almacén repuestos Laborantes Calidad nivel elemental Laborantes I+D nivel elemental Lab. pantallas serigrafía nivel elemental Operarios de 3er fuego Operarios rectificadora Auxiliares de laboratorio Operario preparación de tintas Peones Especialistas	M.O. Muestras Trabj. manuales del almacén PT Limpieza fábrica. Flejadores Tirador Piezas Especiales Actividades Subal- ternas Tareas de retractilado Peones