

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 13 de setembre de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu del Sector de Begudes Refrescants de la Comunitat Valenciana i de l'Acord sobre les taules salarials per als anys 2008 i 2009 (8000555).* [2010/10430]

Vist el text del Conveni Col·lectiu del Sector de Begudes Refrescants de la Comunitat Valenciana i de l'Acord sobre les Taules Salarials per als anys 2008 i 2009, subscrits per la Comissió Negociadora el dia 14 d'abril de 2010, que està integrada, de part empresarial, per representants de FEDACOVA, i de part dels treballadors, pels representants dels sindicats UGT i CC OO; i de conformitat amb el que disposa 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, resol

### 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, 13 de setembre 2010.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

*Conveni Col·lectiu de Treball de les Indústries de Begudes Refrescants de la Comunitat Valenciana*

### Article 1. Finalitat

D'acord amb el que estableix el títol III de la Llei 8/80, de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors, es formalitza el present conveni col·lectiu de treball, la finalitat del qual és regular les condicions de treball dels treballadors que presten els seus servicis en les empreses del sector de begudes refrescants que es corresponen amb el CNAE 1598 i els respectius subgrups 15981 i 15982.

### Article 2. Àmbit territorial

Este conveni col·lectiu és d'obligat compliment, tant per a les empreses com per als treballadors al seu servici, de la Comunitat Valenciana, que es regien per l'Ordenança Laboral de Begudes Refrescants de maig de 1977.

### Article 3. Àmbit personal

Les normes d'este conveni afectaran tots els treballadors que realitzen treball per compte d'altri en les empreses indicades en l'article anterior, i que estiguen subjectes a la relació laboral, sense més excepció que el personal indicat en l'article 1, número 3, apartat c) i article 2, número 1, apartat a) de l'Estatut dels Treballadors.

### Article 4. Vigència

El present conveni tindrà una duració des de l'1 de gener de 2010 al 31 de desembre de 2011. Es considerarà prorrogat tàcitament d'any en any si no s'efectua, per qualsevol de les parts, la denúncia oportuna seguint els tràmits legals i amb una anticipació, almenys, de tres mesos al seu venciment. Este conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia de la publicació en el DOCV. No obstant això, els treballadors i les treballadores que en el moment de la firma del present conveni per les

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 13 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana y del Acuerdo sobre las Tablas Salariales para los años 2008 y 2009 (8000555).* [2010/10430]

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana y del Acuerdo sobre las Tablas Salariales para los años 2008 y 2009, suscritos por la Comisión Negociadora el día 14 de abril de 2010, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de FEDACOVA, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CC OO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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, resuelve

### 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, 13 de septiembre de 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

*Convenio colectivo de trabajo para las industrias de bebidas refrescantes de la Comunidad Valenciana*

### Artículo 1. Finalidad

De conformidad con lo establecido en el título III de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se formaliza el presente convenio colectivo de trabajo, cuya finalidad es regular las condiciones de trabajo de los trabajadores que presten sus servicios en las empresas del sector de Bebidas Refrescantes que se corresponden con el número CNAE 1598, y los respectivos subgrupos 15981 y 15982.

### Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio colectivo es de obligado cumplimiento, tanto para las empresas como para los trabajadores a su servicio, de la Comunidad Valenciana que se regian por la Ordenanza Laboral de Bebidas Refrescantes de mayo de 1977.

### Artículo 3. Ámbito personal

Las normas de este convenio afectarán a todos los trabajadores que realicen trabajo por cuenta ajena en las empresas indicadas en el artículo anterior, y que estén sujetos a la relación laboral, sin más excepción que el personal indicado en el artículo 1, número 3, apartado c) y artículo 2, número 1, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 4. Vigencia.

El presente convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011. Se considerara prorrogado tácitamente de año en año de no efectuar, cualquiera de las partes, la oportuna denuncia siguiendo los trámites legales y con una anticipación, al menos, de tres meses a su vencimiento. Este convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el DOCV. No obstante lo anterior, las trabajadoras y trabajadores que a la firma del presente

parts, hagen causat baixa per qualsevol motiu i preavisat en el termini establert legalment tindran dret a les diferències de conveni des del mencionat 1 de gener de 2010 fins a la data del seu cessament.

#### *Article 5. Condicions econòmiques i de treball*

S'establixen en este conveni les condicions econòmiques i de treball que es detallen en els articles següents.

Com a contraprestació a estes, els treballadors tenen com a deures bàsics laborals els indicats en l'article 5 de l'Estatut dels Treballadors i, en especial, estimular la puntualitat, la regularitat i la diligència en el treball, la cura, la neteja i conservació de les instal·lacions, màquines, ferramentes, vehicles, etc.

#### *Article 6. Salari base*

El personal la retribució del qual estiga estipulada pel treball a temps per la seua empresa, percebrà a raó de la seua jornada completa de treball, el salari base que s'establix per a cada grup professional en l'annex I del present conveni.

#### *Article 7. Incrementos salarials i revisió*

S'establix un increment salarial per als respectius anys, segons es detalla a continuació:

Per a l'any 2010, increment de l'1,50% sobre el salari vigent a 31 de desembre de 2009, amb efecte retroactiu des de l'1 de gener de l'any 2010. Estos salaris actualitzats serviran de base per a l'aplicació de l'increment de l'any següent.

Per a l'any 2011, s'establix un increment de l'1,50% sobre el salari vigent a 31 de desembre de 2010. Estos salaris actualitzats serviran de base per a l'aplicació de l'increment de l'any següent.

#### *Article 8. Plus de conveni*

S'acorda unificar el salari base i el plus de conveni que figuraven en el conveni vigent a 31 de desembre de 2004, en un únic concepte que es denominarà salari base, a excepció dels treballadors pendents de consolidació de trams d'antiguitat.

#### *Article 9. Exclusions prima a la venda*

El personal de la secció de vendes que efectua el seu treball en la jornada laboral reglamentària, percebrà el salari corresponent al seu grup professional, igual que la secció de producció però sense tindre dret a la prima a la venda.

Quan el personal de la secció de vendes realitze el seu treball a tasca s'haurà d'establir un mínim de visites i activitats, de comú acord entre empreses i treballadors, i en cas de desacord, el treballador o treballadors disconformes recorreran al Comitè d'Empresa o delegats de personal, perquè, junt amb la direcció de l'empresa resolguen el que pertoque. Si tampoc s'obté un acord, el cas passarà a la Comissió Paritària d'este conveni que, escoltades les parts, decidirà allò que estime convenient, sense perjudici de les accions que pertoque davant l'organisme competent.

#### *Article 10. Dietes*

Per a tot el personal d'aquestes empreses es fixa a continuació l'import de les dietes corresponents:

Si hi ha la possibilitat de tornada a la seua residència en el dia, es percebrà la mitja dieta en la quantia de 14,84 euros.

Quan el treballador, per necessitats del servici i ordres de l'empresa, haja de pernoctar fora del seu domicili, percebrà la dieta completa en la quantia de 39,05 euros.

Les empreses que ho consideren convenient d'acord amb el seu comitè o delegats de personal, podran substituir el pagament als seus treballadors de les mitges dietes o de les dietes completes indicades anteriorment, satisfent-los les despeses dels desplaçaments que els haja ocasionat, mitjançant la justificació pertinent.

En el cas que algun treballador estime discriminatòria l'actitud de l'empresa, respecte a pernoctar fora del seu domicili per no correspondre al treball habitualment encomanat, podrà recórrer al Comitè

convenio por las partes, hubiera causado baja por cualquier motivo y hubiera preavisado en el plazo establecido legalmente, tendrán derecho a las diferencias de convenio desde el citado 1 de enero de 2010 hasta la fecha de su cese.

#### *Artículo 5. Condiciones económicas y de trabajo*

Se establecen en este convenio las condiciones económicas y de trabajo que se detallan en los artículos siguientes.

Como contraprestación a las mismas, los trabajadores tienen como deberes básicos laborales los indicados en el artículo 5.º del Estatuto de los Trabajadores y, en especial, estimular la puntualidad, la regularidad y la diligencia en el trabajo, el cuidado, la limpieza y conservación de las instalaciones, máquinas, herramientas, vehículos, etc.

#### *Artículo 6 Salario base*

El personal cuya retribución fuese estipulada por trabajo a tiempo por su empresa, percibirá a razón a su jornada completa de trabajo, el salario base que establece para cada grupo profesional en el anexo I del presente convenio.

#### *Artículo 7. Incrementos Salariales y revisión*

Se establece un incremento salarial para los respectivos años, según se detalla a continuación:

Para el año 2010, incremento del 1,50% sobre el salario vigente a 31 de diciembre de 2009, con efecto retroactivo desde 1 de enero del año 2010. Dichos salarios actualizados servirán de base para la aplicación del incremento del siguiente año.

Para el año 2011, se establece un incremento del 1,50% sobre el salario vigente a 31 de diciembre de 2010. Dichos salarios actualizados servirán de base para la aplicación del incremento del siguiente año.

#### *Artículo 8. Plus de convenio*

Se acuerda unificar el salario base y el plus convenio que figuraban en el convenio vigente a 31 de diciembre de 2004, en un único concepto que se denominará salario base, a excepción de los trabajadores pendientes de consolidación de tramos de antigüedad.

#### *Artículo 9. Exclusiones de la prima a la venta*

El personal de la sección de ventas que efectúa su trabajo en la jornada laboral reglamentaria, percibirá el salario correspondiente a su grupo profesional, al igual que la sección de producción, sin tener derecho a la prima a la venta.

Cuando el personal de la sección de ventas realice su trabajo a tarea deberá establecerse un mínimo de visitas y actividades, de común acuerdo entre empresas y trabajadores, en caso de desacuerdo, el trabajador o trabajadores disconformes recurrirán al Comité de Empresa o delegados de personal, para que, junto con la dirección de la empresa resuelvan lo procedente. Si tampoco se obtuviera un acuerdo, el caso pasará a la Comisión Paritaria de este convenio, que, oídas las partes, decidirá lo que estime conveniente, sin perjuicio de las acciones que procedan ante el organismo competente.

#### *Artículo 10. Dietas*

Para todo el personal de estas empresas se fija a continuación el importe de las dietas correspondientes:

De existir posibilidad de regreso a su residencia en el día, se percibirá la media dieta en la cuantía de 14,84 €

Cuando el trabajador deba, por necesidades del servicio y órdenes de la empresa, pernoctar fuera de su domicilio percibirá la dieta completa, en la cuantía de 39,05 €.

Las empresas que lo consideren conveniente de acuerdo con su comité o delegados de personal, podrán sustituir el abono a sus trabajadores de las medias dietas o de las dietas completas indicadas anteriormente, satisfaciéndoles los gastos de manutención y alojamiento que les hubiera ocasionado, así como los de desplazamiento cuando el trabajador se desplace con vehículo propio, siempre mediante la pertinente justificación.

En el caso de que algún trabajador estimara discriminatorias la actitud de la empresa, respecto a pernoctar fuera de su domicilio por no corresponder al trabajo habitualmente encomendado, podrá recurrir

d'Empresa o delegats de personals, els quals consideraran les raons d'ambdues parts i tractaran d'arribar-hi a un acord, i en cas contrari, es pronunciaran per escrit sobre la qüestió, a l'efecte de qualsevol recurs posterior.

L'import de les dietes indicades anteriorment, experimentaran la revisió, si és el cas, descrita en l'article 7é.

#### *Article 11. Antiguitat consolidada*

El concepte d'antiguitat va quedar suprimit dins del conveni a partir de l'1 de gener de 2005, si bé s'hauran de respectar els drets adquirits pels treballadors fixos establint-se la fórmula següent:

Als treballadors que tinguen adquirits drets pel concepte d'antiguitat i que perceben per este concepte retribucions, se'ls situarà l'import percebut fins a la data, en virtut dels biennis o triennis transcorreguts, en una casella del full de salaris creada a l'efecte sota la denominació d'antiguitat consolidada, sense que pugua en endavant incrementar-se per biennis o triennis pel transcurs del temps, ni la retribució establida per este concepte en el conveni, a excepció d'aquells treballadors que tinguen un tram en adquisició, als quals vençut este se'ls incrementarà d'acord amb el que establix el conveni anterior i sense que en endavant se'ls pugua incrementar este concepte d'acord amb la fórmula referida.

La quantitat reflectida en la casella d'antiguitat consolidada del full de salaris, es veurà anualment incrementada en el mateix percentatge que s'incrementen els altres conceptes retributius del conveni.

Els treballadors incorporats a l'empresa a partir de l'1 de gener de 2005 no tindran dret a percebre cap quantitat pel concepte d'antiguitat, ni per tant acumularan biennis ni triennis ni cap altra fórmula per este concepte.

#### *Article 12. Treball nocturn*

Tindrà la consideració de treball nocturn el realitzat entre les 22 hores i les 6 hores, que tindrà una remuneració especial consistent en un 25% d'increment sobre el salari base. Si el treball nocturn realitzat no ultrapassa les 4 hores, es pagarà proporcionalment l'increment sobre les hores efectivament treballades, i si ultrapassa les 4 hores, es pagarà tota la jornada com nocturna.

#### *Article 13. Prima a la venda*

El personal de la secció de vendes treballarà a la tasca i percebrà el salari base, així com la prima a la venda que s'indica en este conveni.

La designació del mínim de visita a clients i activitats que s'han de realitzar en cada ruta o zona de qualsevol classe, serà establida de comú acord entre l'empresa i els treballadors, i en cas de discrepàncies es tractarà en el comitè o delegats de personal i si persistix el desacord es passarà l'assumpte a la Comissió Paritària d'este conveni, que escoltades les parts, decidirà per majoria simple el que estime convenient, i això, sense perjudici de les accions que siguen procedents davant dels organismes pertinents.

#### *Article 14*

Es fixa en 0,1426 euros la prima mínima per a la secció de vendes que realitze el seu treball a tasca, per cada caixa de 12 botelles de litre o 24 de mig litre, o de menor capacitat, o de 6 sifons, durant la vigència d'este conveni, i que experimentarà revisió segons l'article 7é. Si l'empresa, per conveniència comercial, usa un tipus de caixa de distinta capacitat a l'assenyalada, la prima a la venda serà proporcional a allò indicat, tenint en compte la capacitat en botelles de les seues caixes, el volum i el pes. Esta prima s'entén aplicable no sols als productes que fabrique l'empresa, sinó també als que distribuïska com cervesa, aigua mineral, etc. Així mateix, es pagarà esta prima respecte a les caixes de degustació que s'obsequien durant les promocions de venda.

#### *Article 15. Prima a la venda*

La prima a la venda que s'indica en el primer paràgraf de l'article anterior, es pagarà a l'equip de vendes que viatge en cada vehicle i que estiga constituït per una o dues persones.

al Comité de Empresa o delegados de personal, quienes considerarán las razones de ambas partes tratando de llegar a un acuerdo, y en caso contrario, se pronunciarán por escrito sobre la cuestión, al efecto de cualquier posterior recurso.

El importe de las dietas, indicadas anteriormente, sufrirán la revisión, en su caso, descrita en el artículo 7º.

#### *Artículo 11. Antigüedad consolidada*

El concepto de antigüedad, quedó suprimido dentro del convenio a partir del 1 de enero de 2005, si bien deberán respetarse los derechos adquiridos por los trabajadores fijos estableciéndose la siguiente fórmula:

A los trabajadores que tengan adquiridos derechos por el concepto de antigüedad y que perciban por este concepto retribuciones, se les situará el importe percibido hasta la fecha, en virtud de los bienios o trienios transcurridos, en una casilla de la hoja de salarios creada al efecto bajo la denominación de antigüedad consolidada, sin que pueda en adelante incrementarse por bienios o trienios por el transcurso del tiempo, ni la retribución establecida por dicho concepto en el convenio, excepción hecha de aquellos trabajadores que tengan un tramo en adquisición, a los que vencido éste se les incrementará con arreglo a lo establecido en el convenio anterior y sin que en adelante pueda incrementárseles dicho concepto con arreglo a la referida fórmula.

La cantidad reflejada en la casilla de antigüedad consolidada de la hoja de salarios, se verá anualmente incrementada en el mismo porcentaje que se incrementen los demás conceptos retributivos del convenio.

Los trabajadores de incorporados a la empresa a partir de 1 de enero de 2005 no tendrán derecho a percibir cantidad alguna por el concepto de antigüedad, ni por tanto acumularán bienios ni trienios ni ninguna otra fórmula por dicho concepto.

#### *Artículo 12. Trabajo nocturno*

Tendrá la consideración de trabajo nocturno, el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, teniendo una remuneración especial consistente en un 25% de incremento sobre el salario base. Si el trabajo nocturno realizado no sobrepasara las 4 horas, se abonaría proporcionalmente el incremento sobre las horas efectivamente trabajadas, y si sobrepasase las 4 horas, se abonaría toda la jornada como nocturna.

#### *Artículo 13. Prima a la venta*

El personal de la sección de ventas trabajará a la tarea, percibiendo el salario base, así como la prima a la venta que se indica en este convenio.

La designación del mínimo de visitas a clientes y actividades a desarrollar en cada ruta o zona de cualquier clase, será establecida de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, y en caso de discrepancias se tratará en el comitè o delegados de personal, y si persiste el desacuerdo se pasará el asunto a la Comisión Paritaria de este convenio, que oídas las partes, decidirá por mayoría simple lo que estime conveniente, y ello, sin perjuicio de las acciones que procedan ante los organismos pertinentes.

#### *Artículo 14.*

Se fija en 0,1426 € la prima mínima para la sección de ventas que realice su trabajo a tarea, por cada caja de 12 botellas de litro o 24 de medio litro, o de menor capacidad, o de 6 sifones, durante la vigencia de este convenio, y que si sufrirá revisión según el artículo 7º. Si la empresa, por conveniència comercial, usara un tipo de caja de distinta cabida a la señalada, la prima a la venta sería proporcional a lo indicado, teniendo en cuenta la capacidad en botellas de sus cajas, volumen y peso. Esta prima se entiende aplicable no solo a los productos que fabrique la empresa, sino también a los que distribuya como cerveza, agua mineral, etc. Asimismo, se abonará esta prima respecto a las cajas de degustación que se obsequien durante las promociones de venta.

#### *Artículo 15. Prima a la venta*

La prima a la venta que se indica en el primer párrafo del artículo anterior, se abonará al equipo de ventas que viaje en cada vehículo y que esté constituido por una o dos personas.

En cas que la venda la realitzen dues persones, la proporció del repartiment de la dita prima s'efectuarà entre l'empresa i el comitè o delegats de personal, que hauran d'arribar a un acord, tenint en compte la forma peculiar en què es realitza esta activitat i l'esforç i la responsabilitat de cada un dels treballadors que intervenen en la tasca.

#### *Article 16*

Quan la labor del treballador siga el lliurament directe de la mercaderia a dipòsits, distribuïdors, concessionaris i altres magatzems de l'empresa, se li pagarà una prima a la venda per caixa en la quantia de 0,0725 euros, amb revisió durant la vigència d'este conveni, segons l'article 7é.

#### *Article 17*

En el cas de força major no imputable al treballador o en missions de publicitat, propaganda i degustació, el personal de la secció de vendes que realitze la seua activitat a la tasca, percebrà el salari base i el plus de conveni de la secció de producció atribuït al seu personal grup professional, sempre que romanga en esta situació un període superior a quatre hores i preste els seus servicis efectius en l'empresa, i se li pagarà des que inicie la seua jornada laboral habitual.

#### *Article 18*

La prima a la venda no es computarà per a determinar sobre esta les pagues extraordinàries i de beneficis, així com les vacances i la gratificació especial de vacances, ni cap altre concepte salarial en el més ampli sentit.

Esta prima se satisfarà als interessats dins dels 5 dies laborals primers del mes següent a què es tracte, i sempre que a la part administrativa no li sorgisquen imponderables que justifiquen el seu ajornament.

#### *Article 19. Vacances*

El període de vacances anuals per al personal d'estes empreses s'establix en trenta dies naturals o 22 laborables per a aquelles empreses que fraccionen les vacances, més un únic dia per a aquells torns en què s'inclouen un o mes dies festius que no siguen dissabtes o diumenges; si per qualsevol circumstància, durant el període de gaudi, el treballador o la treballadora ha de ser hospitalitzat, se suspendrà, durant el període de gaudi, per això els dies pendents, comptats des del seu inici fins al dia anterior a l'hospitalització com gaudits, s'hauran de gaudir dins de l'any natural del fet causant. Es calcularà sobre el salari base i complement d'antiguitat consolidada que pertoque, el qual, per al personal de vendes a la tasca o amb prima a la venda, serà el mateix que per al personal de producció establert en l'annex I d'este conveni.

A més, el personal rebrà una gratificació especial de 18 dies de salari base més antiguitat consolidada que corresponga, en començar el gaudi de les seues vacances o la part proporcional en cas que el període de gaudi no corresponga a una anualitat completa.

El personal eventual, temporer o de campanya, en el moment de gaudi dels dies de vacances que li corresponguen segons el temps de prestació de servicis, percebrà la part proporcional de la gratificació de vacances que per este motiu està establida per al personal.

Cada empresa planificarà les seues vacances d'acord amb el seu comitè o delegats de personal, tenint en compte la circumstància de cada centre de treball i les necessitats del servici, que es realitzaran durant els dotze mesos, sense cap excepció.

Es verificaran per departaments o seccions o llocs de treball, de tal forma que en estos dotze mesos puguen gaudir d'estes vacances cada mes la part proporcional de treballadors i s'efectuaran de forma rotatòria en anys successius.

#### *Article 20. Festius*

Els dies festius nacionals seran els que determine el calendari laboral oficial, seran dotze festius. Les festes locals a gaudir pel personal de l'empresa seran les que es determinen on radique l'empresa, i seran dos festius.

En caso de que la venta la realitzaran dos personas, la proporción del reparto de dicha prima se efectuará entre la empresa y el comité o delegados de personal, que deberán llegar a un acuerdo, teniendo en cuenta la forma peculiar en que se desarrolla esta actividad y el esfuerzo y responsabilidad de cada uno de los trabajadores que intervinen en la tarea.

#### *Artículo 16.*

Cuando la labor del trabajador sea la entrega directa de la mercancía a depósitos, distribuidores, concesionarios y otros almacenes de la empresa, se le abonará una prima a la venta por caja en la cuantía de 0,0725 € con revisión durante la vigencia de este convenio, según su artículo 7.º

#### *Artículo 17.*

En el caso de fuerza mayor no imputable al trabajador o en misiones de publicidad, propaganda y degustación, el personal de la sección de ventas que realice su actividad a la tarea, percibirá el salario base de la sección de producción atribuido a su personal grupo profesional, siempre que permanezca en esta situación un período superior a cuatro horas y preste sus servicios efectivos en la empresa, abonándoseles desde que inicie su jornada laboral habitual.

#### *Artículo 18.*

La prima a la venta no se computará para determinar sobre la misma las pagas extraordinarias y de beneficios, así como las vacaciones y la gratificación especial de vacaciones, ni ningún otro concepto salarial en el más amplio sentido.

Esta prima se satisfará a los interesados dentro de los 5 días laborales primeros del mes siguiente al que se trate, y siempre que a la parte administrativa no le surjan imponderables que justifiquen su aplazamiento.

#### *Artículo 19. Vacaciones*

El período de vacaciones anuales para el personal de estas empresas se establece en treinta días naturales o 22 laborables para aquellas empresas que fraccionen las vacaciones, más un único día para aquellos turnos en que se incluyan uno o más días festivos que no sean sábados o domingos; si por cualquier circunstancia, durante el período de disfrute, el trabajador/a tuviera que ser hospitalizado se suspendería, durante el período de disfrute, por lo que los días pendientes, contándose desde su inicio hasta el día anterior a la hospitalización como disfrutados, se deberán disfrutar dentro del año natural del hecho causante. Se calculará sobre el salario base y complemento de antigüedad consolidada que corresponda, el cual, para el personal de ventas a la tarea o con prima a la venta, será el mismo que para el personal de producción establecido en el anexo I de este convenio.

Además, el personal recibirá una gratificación especial de 18 días de salario base más antigüedad consolidada que corresponda, al comenzar el disfrute de sus vacaciones o la parte proporcional en caso de que el período de disfrute no corresponda a una anualidad completa.

El personal eventual, temporero o de campaña, en el momento de disfrute de los días de vacaciones que le correspondan según el tiempo de prestación de servicios, percibirá la parte proporcional de la gratificación de vacaciones que por tal motivo está establecida para el personal.

Cada empresa planificará sus vacaciones de acuerdo con su comité o delegados de personal, teniendo en cuenta la circunstancia de cada centro de trabajo y las necesidades del servicio, realizándose durante los doce meses, sin excepción alguna.

Se verificarán por departamentos o secciones o puestos de trabajo, de tal forma que en dichos doce meses puedan disfrutar cada mes la parte proporcional de trabajadores dichas vacaciones y que se efectuarán de forma rotatoria en años sucesivos.

#### *Artículo 20. Festivos*

Los días festivos nacionales serán los que determine el calendario laboral oficial, serán doce festivos. Las fiestas locales a disfrutar por el personal de la empresa, serán las que se determinen donde radique la empresa, y serán dos festivos.

#### *Article 21. Hores extres*

Les parts firmants d'este conveni consideren convenient anar a una reducció de les hores extraordinàries habituals, i en virtut d'això, s'establix:

1r. Es podran efectuar sense cap discriminació personal, hores extraordinàries dins dels límits que estableix l'Estatut dels Treballadors.

2n. Es realitzaran les hores extraordinàries que siguin necessàries motivades per causes de força major, i les necessàries previstes per períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn, manteniment i les derivades de la naturalesa pròpia del treball, dins de la legislació vigent.

3r. La direcció de cada empresa informará mensualment referit al mes anterior, al Comitè d'Empresa o delegats de personal o delegats de secció sindical on n'hi haja, de les hores extraordinàries efectuades, amb especificació de les causes. Les hores extraordinàries es pagaran amb un recàrrec del 75% corresponent a cada hora.

S'adjunta a este conveni l'annex II, referit al barem d'hores extraordinàries que regirà durant tota la vigència d'este conveni, amb la revisió que s'indica en l'article 7é.

#### *Article 22. Gratificacions extraordinàries*

Anualment el personal tindrà dues gratificacions extraordinàries que es pagaran el 15 de juliol i el 15 de desembre, respectivament, en la quantia de 30 dies de salari base més antiguitat consolidada segons pertoque.

El personal que ingresse o cesse durant l'any, l'interí, l'eventual o el de campanya, percebrà estes gratificacions especials en proporció al temps efectivament treballat.

Amb el caràcter de participació en beneficis, les empreses pagaran a tot el personal una gratificació equivalent a 30 dies de salari base més antiguitat consolidada que pertoque. Es recomana per les parts que es pague d'una sola vegada el 15 de març, i correspondrà a l'exercici econòmic de l'any anterior.

Les empreses que tinguen dificultats per a satisfer esta paga en la forma indicada anteriorment, d'acord amb el comitè o delegats de personal, i amb els informes previs corresponents, podran pagar la mencionada paga en dues meitats, una el 15 de març i l'altra el 15 de setembre, sense cap recàrrec per demora.

#### *Article 23. Situació d'IT*

En cas d'IT degudament acreditada per l'entitat o organisme corresponent, l'empresa garantirà que la retribució del treballador no siga inferior als percentatges detallats a continuació:

En cas d'IT per contingències professionals: el 100% de la base reguladora diària des del primer dia amb límit de 18 mesos.

En cas d'IT per contingències comunes:

El 100% de la base reguladora diària des del primer dia per a la primera baixa dins de cada any natural. En cas de recaiguda de la primera baixa, es garantirà el 100% de la base reguladora diària.

A partir de la segona baixa i successiva, el 60% de la base reguladora diària fins al 4t dia, i el 75% de la base reguladora diària a partir del 5é dia amb límit de 18 mesos.

En cas d'hospitalització, el 100% de la base reguladora diària des del primer dia, encara que no es tracte de la primera baixa de l'any natural.

Els treballadors que es troben en situació d'IT en el moment de la publicació del present conveni, continuaran regint-se per les normes que regulaven els processos d'IT del conveni anterior.

Per a tindre dret a estos beneficis, s'haurà de justificar la baixa, les confirmacions setmanals i l'alta, en els comunicats oficials de la Seguretat Social, a estos efectes mancarà de validesa qualsevol altre document. Les empreses podran en tot moment comprovar l'efectivitat de la malaltia pels mitjans oportuns, i el treballador se sotmetrà als reconeixements mèdics que se li indiquen, si es troba en condicions d'efectuar-los. En cas que l'empresa considere que el treballador no està realment malalt, es requerirà la intervenció del Comitè d'Empresa o delegats de personal, als quals traslladarà la informació que tinga, i conjuntament es resoldrà allò que estimen just, i en cas de desacord se sotmetrà el cas a la Comissió Paritària del conveni, que emetrà l'infor-

#### *Artículo 21. Horas extras*

Las partes firmantes de este convenio consideran conveniente ir a una reducción de las horas extraordinarias habituales, y en virtud de ello, se establece lo siguiente:

1. Se podrán efectuar sin discriminación personal alguna, horas extraordinarias dentro de los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores.

2. Se realizarán las horas extraordinarias que sean precisas motivadas por causas de fuerza mayor, y las necesarias previstas por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento y las derivadas de la naturaleza propia del trabajo, dentro de la legislación vigente.

3. La Dirección de cada empresa informará mensualmente referido al mes anterior, al Comité de Empresa o delegados de personal o delegados de Sección Sindical donde exista, de las horas extraordinarias efectuadas, con especificación de las causas. Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75% correspondiente a cada hora.

Se adjunta a este convenio el anexo II, referido al baremo de horas extraordinarias que regirá durante toda la vigencia de este convenio, con la revisión que se indica en su artículo 7º

#### *Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias*

Anualmente el personal tendrá dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre, respectivamente, en la cuantía de 30 días de salario base más antigüedad consolidada según corresponda.

El personal que ingrese o cese durante el año, el interino, el eventual o el de campaña, percibirá dichas gratificaciones especiales en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Con el carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a todo el personal una gratificación equivalente a 30 días de salario base más antigüedad consolidada que corresponda. Se recomienda por las partes se abone de una sola vez el 15 de marzo, y que corresponderá al ejercicio económico del año anterior.

Las empresas que tengan dificultades para satisfacer dicha paga en la forma indicada anteriormente, de acuerdo con el comité o delegados de personal, y previos los informes correspondientes, podrán abonar la citada paga en dos mitades, una el 15 de marzo, y la otra el 15 de septiembre, sin ningún recargo por demora.

#### *Artículo 23. Situación de I.T*

En caso de I.T debidamente acreditada por la entidad u organismo correspondiente, la empresa garantizará que la retribución del trabajador no sea inferior a los porcentajes detallados a continuación:

En caso de I.T por contingencias profesionales: El 100% de la base reguladora diaria desde el primer día con límite de 18 meses.

En caso de I.T por contingencias comunes:

El 100% de la base reguladora diaria desde el primer día para la primera baja dentro de cada año natural. En caso de recaída de la primera baja, se garantizará el 100% de la base reguladora diaria.

A partir de la segunda baja y sucesiva, el 60% de la base reguladora diaria hasta el 4º día, y el 75% de la base reguladora diaria a partir del 5º día con límite de 18 meses

En caso de hospitalización, el 100% de la base reguladora diaria desde el primer día, aún no tratándose de la primera baja del año natural.

Los trabajadores que se encontrasen en situación de I.T en el momento de publicación del presente convenio, continuarán rigiéndose por las normas que regulaban los procesos de I.T del anterior convenio

Para tener derecho a estos beneficios, deberá justificarse la baja, las confirmaciones semanales y el alta, en los partes oficiales de la Seguridad Social, careciendo de validez a estos efectos cualquier otro documento. Las empresas podrán en todo momento comprobar la efectividad de la enfermedad por los medios oportunos, y el trabajador se someterá a los reconocimientos médicos que se le indiquen, si está en condiciones de efectuarlos. En caso de que la empresa considerase que el trabajador no está realmente enfermo, se requerirá la intervención del Comité de Empresa o delegados de personal, a los que dará traslado de la información que posea, y conjuntamente, se resolverá lo que estimen justo, y en caso de desacuerdo se someterá el caso a la Comi-

me que estime convenient, sense perjudici de les reclamacions i accions que estimen l'empresa i el treballador.

#### *Article 24.*

La jornada de treball serà de 40 hores setmanals de dilluns a divendres, vuit hores per dia laborable, amb un total anual de 1.776 hores.

Esta jornada anual inclou per a cada un dels dies 24 i 31 de desembre una reducció de jornada de quatre hores, un total de vuit hores entre ambdós dies.

Es pacta que per al supòsit que estes jornades caiguen en dissabte, diumenge o festiu, els comitès d'empresa pactaran en cada cas les mitges jornades per les quals han de ser substituïdes estes dates.

#### *Article 25. Jornades excepcionals*

S'establixen dues modalitats de jornada per a la secció de càrrega i descàrrega que es detallen a continuació:

Jornada de dilluns a dissabte: amb prestació de 5 hores laborables en dissabte, i retribuïnt a raó de 38,5271 euros bruts per cada dissabte, encara que es no treballe la totalitat de les 5 hores.

Jornada de dimarts a dissabte: entenent-se que la jornada del dissabte no podrà excedir les 22 hores, i retribuïnt a raó de 35,0403 euros bruts per cada dissabte.

En ambdós casos caldrà estar al límit legal de 40 hores setmanals.

Les dites quantitats experimentaran el mateix increment que s'establisca en l'article 7é del conveni.

#### *Article 26. Treball en règim de quart torn*

Atés el caràcter estacional de l'activitat de les empreses representades en el present conveni, i davant de les necessitats que es puguin produir tant organitzatives com productives es treballarà a quatre, tres, dos o un torn continu.

En el cas que els treballadors presten els seus servicis en règim de quatre torns, este no excedirà de 6 mesos, i es percebrà la quantitat de 40,8800 euros bruts, que es podrà ampliar a 8 mesos i percebent la quantitat de 44,3840 euros bruts per cada dissabte o diumenge treballat, respectivament.

Les dites quantitats experimentaran el mateix increment que s'establisca en l'article 7é del conveni.

#### *Article 27.*

##### 1. Permisos i llicències

El treballador, amb avís i justificació previs, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies en els casos de malaltia greu o defunció de parents de segon grau de consanguinitat o afinitat. Tres dies en cas de naixement, defunció i malaltia greu de familiars de primer grau. Igualment tres dies en cas de defunció de germans i germanes. Si coincidixen els dies mencionats de permís en festiu, s'ampliarà a un dia laborable més, en cas de familiars de primer grau i per al cas de germans/es només en cas de defunció.

S'entén com a malaltia greu l'hospitalització amb pernocta a efectes de l'ampliació d'un dia mes abans indicada.

Quan per estos motius, el treballador necessite fer un desplaçament a este efecte, el termini de dos dies passarà a ser de quatre dies, sempre que la distància entre la localitat del centre de treball i la localitat del centre hospitalari sobrepassa els 85 km.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprés l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que esta dispose quant a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborals en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar el

sión Paritaria del convenio, que informará lo que estime conveniente, sin perjuicio de las reclamaciones y acciones que estime la empresa y el trabajador.

#### *Artículo 24.*

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de lunes a viernes, ocho horas por día laborable, con un total anual de 1.776 horas.

Dicha jornada anual incluye para cada uno de los días 24 y 31 de diciembre una reducción de jornada de cuatro horas, un total de ocho horas entre ambos días.

Pactándose que para el supuesto de que dichas jornadas cayeran en sábado, domingo o festivo, los Comités de Empresa pactarán en cada caso las medias jornadas por las que deben ser sustituidas dichas fechas.

#### *Artículo 25. Jornadas excepcionales*

Se establecen dos modalidades de jornada para la sección de carga y descarga que se detallan a continuación:

Jornada de lunes a sábado: con prestación de 5 horas laborables en sábado, y retribuyendo a razón de 38,5271 € brutos por cada sábado, aún no trabajándose la totalidad de las 5 horas.

Jornada de martes a sábado: entendiéndose que la jornada del sábado no podrá exceder de las 22 horas, y retribuyendo a razón de 35,0403 € brutos por cada sábado.

En ambos casos habrá que estar al límite legal de 40 horas semanales.

Dichas cantidades sufrirán el mismo incremento que se establezca en el artículo 7º del convenio.

#### *Artículo 26. Trabajo en régimen de cuarto turno*

Dado el carácter estacional de la actividad de las empresas representadas en el presente convenio, y ante las necesidades que se puedan producir tanto organizativas como productivas se trabajará a cuatro, tres, dos o un turno continuo.

En el supuesto de que los trabajadores presten sus servicios en régimen de cuatro turnos, este no excederá de 6 meses percibiendo la cantidad de 40,8800 € brutos, pudiéndose ampliar a 8 meses y percibiendo la cantidad de 44,3840 € brutos por cada sábado o domingo trabajado respectivamente.

Dichas cantidades sufrirán el mismo incremento que se establezca en el artículo 7º del convenio.

#### *Artículo 27*

##### 1. Permisos y Licencias:

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

a) quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Tres días caso de nacimiento, fallecimiento y enfermedad grave de familiares de primer grado. Igualmente tres días en caso de fallecimiento de hermanos y hermanas. Si coincidieran los citados días de permiso en festivo, se ampliaría a un día laborable más, en caso de familiares de primer grado y para el caso de hermanos/as solo en caso de fallecimiento.

Se entiende como enfermedad grave la hospitalización con pernocta a efectos de la ampliación de un día mas antes indicada.

Cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo de dos días pasará a ser de cuatro días, siempre y cuando la distancia entre la localidad del centro de trabajo y la localidad del centro hospitalario sobrepase los 85 km.

c) Un día por traslado del domicilio habitual

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa

treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o exercici del càrrec, perceba una indemnització, es descomptarà l'import d'esta del salari a què tinga dret en l'empresa.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment

f) Els treballadors, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat, o bé es podrà acumular esta hora de lactància, amb l'acord previ i amb consentiment de l'empresa, d'acord amb els dies que en còmput corresponguen. Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que tots dos treballen.

g) A partir de l'any 2006 s'establirà un dia per assumptes propis, acumulable a qualsevol altre permís establert, que no podrà coincidir ni amb ponts ni amb l'inici o final del període de vacances. Només podrà afectar com a màxim un 10% d'una secció al mateix temps, en tot cas es garantirà el procés productiu, i haurà de transcórrer una setmana d'antelació de preavís a l'empresa per al seu gaudi.

## 2. Excedències.

a) L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seua vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

b) El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a dos anys i no major a cinc. Este dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

c) 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, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a un any, llevat que s'establisca una duració major per negociació col·lectiva, 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.

L'excedència prevista en el present apartat constituïx un dret individual dels treballadors, hòmens o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta finalitzarà aquella que, si és el cas, es gaudira.

El període en què el treballador romanga en situació d'excedència conforme al que estableix este article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seua reincorporació. 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 o categoria equivalent.

d) Així mateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors que exercisquen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre dure l'exercici del seu càrrec representatiu.

e) El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seua que hi haja o es produïska en l'empresa.

pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente

f) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, ó bien se podrá acumular esta hora de lactancia, previo acuerdo y con consentimiento de la empresa, con arreglo a los días que en cómputo correspondan. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre ó el padre en caso de que ambos trabajen.

g) A partir del año 2006 se establece un día por asuntos propios, acumulable a cualquier otro permiso establecido, que no podrá coincidir ni con puentes ni con el inicio o final del período vacacional. Solo podrá afectar como máximo a un 10% de una sección al mismo tiempo, garantizándose en todo caso el proceso productivo, debiendo mediar una semana de antelación de preaviso a la empresa para su disfrute.

## 2. Excedencias.

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

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

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

f) La situació d'excedència podrà estendre's a altres supòsits col·lectivament acordats, amb el règim i els efectes que allí es prevegen.

### 3. Reducció de jornada.

Qui per raons de guarda legal tinga a la seua atenció directa algun menor de sis anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un terç 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.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constituïx un dret individual dels treballadors, hòmens o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

#### Article 28

Als treballadors de producció i vendes, se'ls lliurarà cada any, dos uniformes composts de camisa i pantalons. Així mateix, als qui per característiques del treball siga necessari, se'ls proveirà cada dos anys d'una peça d'abric i de dos parells de sabates adequades a l'any

Si es presta servici en llocs humits, se'ls lliurarà igualment davantals o peces adequades de lona, goma, plàstic, etc., que els proporcione suficient protecció, i si cal, sabates de goma, etc.

L'empresa, junt amb el Comitè de Seguretat i Salut, o si no n'hi ha amb els delegats de personal, concretarà les classes i característiques d'estes peces i vetlarà en tot moment pel compliment de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i altra normativa aplicable.

#### Article 29

L'ús de les peces és obligatori durant l'exercici del treball. Si per causa del treball estes peces patixen deteriorament notable o trencament, la peça o peces afectades seran reposades, sense cap càrrec al treballador, per part de l'empresa. La reposició del vestuari deteriorat o trencat es farà tornant-lo el treballador amb lliurament previ del de reposició.

Les peces indicades en l'article anterior es lliuraran als treballadors en la primera quinzena de maig les d'estiu, i en la primera quinzena d'octubre les d'hivern.

Els uniformes s'hauran de tornar obligatòriament en cessar en l'empresa i quan un canvi de lloc de treball requirisca un altre tipus d'uniforme

#### Article 30. Organització del treball

L'organització del treball d'acord amb el que preveu el present conveni col·lectiu i la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa.

#### Article 31 Classificació professional

S'establixen els grups professionals següents:

##### Grup VIII

S'adscriuen a este grup els alts càrrecs i directius de les empreses.

##### Grup VII: Responsables

En este grup professional s'inclouen tots aquells treballadors a qui se'ls exigisca una adequada competència o pràctica i exercixen funcions de tipus facultatiu, tècnic o de direcció especialitzada, triats o assignats per l'empresa i que prenen decisions o participen en la seua elaboració així com en la definició d'objectius. Exercixen les seues funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

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

### 3. Reducción de Jornada.

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

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

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

#### Artículo 28.

A los trabajadores de producción y ventas, se le entregará cada año, dos uniformes compuestos de camisa y pantalón. Así mismo a los que por características del trabajo sea preciso, se les proveerá cada dos años de una prenda de abrigo y de 2 pares de zapatos adecuados al año.

Si se prestase servicio en lugares húmedos, se les entregará igualmente delantales o prendas adecuadas de lona, goma, plástico, etc., que les proporcione suficiente protección, y si fuese necesario, zapatos de goma, etc.

La empresa, junto con el Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto con los delegados de personal, concretará las clases y características de estas prendas, velando en todo momento por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable.

#### Artículo 29.

El uso de las prendas es obligatorio durante el desempeño del trabajo. Si por causa del trabajo estas prendas sufren deterioro notable o rotura, la prenda o prendas afectadas serán repuestas, sin ningún cargo, al trabajador por parte de la empresa. La reposición de este vestuario deteriorado o roto será devuelto por el trabajador previa entrega del de reposición.

Las prendas indicadas en el artículo anterior se entregarán a los trabajadores en la primera quincena de mayo las de verano, y en la primera quincena de octubre las de invierno.

Los uniformes deberán devolverse obligatoriamente al cesar en la empresa y cuando un cambio de puesto de trabajo requiriese otro tipo de uniforme.

#### Artículo 30. Organización del trabajo

La organización del trabajo conforme a lo previsto en el presente convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

#### Artículo 31 Clasificación profesional

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

##### Grupo VIII

Se adscriben a este grupo los altos cargos y directivos de las empresas.

##### Grupo VII: Responsables

En este grupo profesional se incluyen todos aquellos trabajadores a los que se les que exija una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada, elegidos o asignados por la empresa y que toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.



Formació: titulació universitària de grau superior i/o una dilatada experiència professional com a directiu.

S'adscriuen a este grup les categories següents: encarregat general

Els adscrits a este grup són aquells treballadors que tenen la responsabilitat directa en la gestió de l'empresa, prenent decisions o participant en la seua elaboració o en la definició d'objectius concrets.

#### Grup VI: Coordinadors

S'hi inclouen aquells treballadors amb coneixements tècnics a nivell universitari de grau mitjà o amb coneixements equivalents equiparats per l'empresa, que:

1. Col·laboren amb la direcció de l'empresa a aplicar les normes de treball per a aconseguir els objectius assenyalats en els plans generals de l'empresa, informant en tot moment als seus immediats superiors de tot allò que siga d'interés en el desenvolupament de les funcions dels seus subordinats.

2. Col·labora a més en l'organització del treball d'altres treballadors, amb direcció sobre estos i amb la responsabilitat consegüent.

3. Igualment, aquell que davall les ordres immediates de la direcció, coordina i controla diverses seccions desenvolupant els corresponents plans, programes i activitats, i ordena l'execució dels oportuns treballs amb personal o sense a les seues ordres.

S'adscriuen a este grup les categories següents: cap de departament.

#### Grup V. Caps intermedis

Són aquells empleats que:

1. Realitzen tasques que consistixen en la direcció directa al front d'un conjunt de treballadors dels oficis industrials.

2. Els que realitzen activitats que impliquen la responsabilitat d'una secció que puguen ser secundats per un grup de treballadors del mateix grup professional o un altre inferior.

3. Els gestors de venda que normalment tenen coneixements d'idiomes estrangers necessaris per al seu treball diari.

S'adscriuen a este grup les categories següents:

Cap de secció

Encarregat de secció

Cap de grup

Capatàs de torn

Els treballadors adscrits a este grup són els que davall les ordres immediates de la direcció coordinen o controlen una secció o una subsecció de l'empresa ordenant l'execució dels oportuns treballs, i tenen a càrrec seua la preparació o disciplina del personal al seu càrrec.

#### Grup IV: Adjunt a caps intermedis

Són aquells treballadors que amb categoria d'oficial, realitzen funcions pròpies de la categoria, i així mateix, realitzen funcions de suport i ajuda al grup de caps intermedis i/o caps superiors.

En el cas que es desenvolupen funcions de categoria superior pel temps establert legalment per a consolidar el grup superior, s'adscriuran al grup corresponent.

#### Grup III: Oficials i administratius

És el treballador que amb empleats o sense a les seues ordres, realitza:

1. Anàlisis físiques, químiques i biològiques i determinacions de laboratori realitzades davall supervisió sense que siga necessari sempre indicar normes i especificacions, i implica a més la cura dels aparells, preparació de reactius necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.

2. Tasques d'oficis industrials (electrònica, automatismes, muntatge, soldadura, electricitat, mecànica), amb capacitat al més alt nivell que permeta resoldre tots els requisits de la seua especialitat amb responsabilitat i iniciativa pròpia.

3. Realitza treballs de manteniment, control de procés productiu i neteja de màquines.

4. Funcions de control i regulació amb els processos de producció que generen transformació del producte.

5. Tasques de regulació i control que es realitzen indistintament en diverses fases i sectors del procés.

Formación: titulación universitaria de grado superior y/o una dilatada experiencia profesional como directivo.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías: Encargado General

Los adscritos a este grupo son aquéllos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de la empresa, tomando decisiones o participando en su elaboración o en la definición de objetivos concretos.

#### Grupo VI: Coordinadores

Se incluyen aquellos trabajadores con conocimientos técnicos a nivel universitario de grado medio o con conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, que:

1. Colaboran con la Dirección de la Empresa en aplicar las normas de trabajo para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la empresa, informando en todo momento a sus inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.

2. Colabora además en la organización del trabajo de otros trabajadores, con mando sobre los mismos y la responsabilidad consiguiente.

3. Igualmente, aquel que bajo las ordenes inmediatas de la dirección, coordina y controla varias secciones desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos con o sin personal a sus ordenes.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías: Jefe de Departamento.

#### Grupo V. Mandos intermedios

Son aquellos empleados que:

1. Realizan tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de trabajadores de los oficios industriales.

2. Los que realizan actividades que impliquen la responsabilidad de una sección que puedan ser secundados por un grupo de trabajadores del mismo grupo profesional u otro inferior.

3. Los Gestores de venta que normalmente tienen conocimientos de idiomas extranjeros necesarios para su trabajo diario.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías:

Jefe de Sección

Encargado de Sección

Jefe de Grupo

Capataz de turno

Los trabajadores adscritos a este grupo son los que bajo las órdenes inmediatas de la dirección coordinan o controlan una sección o una subsección de la empresa ordenando la ejecución de los oportunos trabajos, teniendo a su cargo la preparación o disciplina del personal a su cargo.

#### Grupo IV: Adjunto a mandos intermedios

Son aquéllos trabajadores que con categoría de oficial, realizan funciones propias de la categoría, y asimismo, realizan funciones de apoyo y ayuda al grupo de mandos intermedios y/o mandos superiores.

En el supuesto de que se desarrollen funciones de categoría superior por el tiempo establecido legalmente para consolidar el grupo superior, se adscribirán al grupo correspondiente.

#### Grupo III: Oficiales y administrativos

Es el trabajador que con o sin empleados a sus órdenes, realiza:

1. Análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

2. Tareas de oficios industriales (electrónica, automatismos, montaje, soldadura, electricidad, mecánica), con capacidad al más alto nivel que permita resolver todos los requisitos de su especialidad con responsabilidad e iniciativa propia.

3. Realiza trabajos de Mantenimiento, control de proceso productivo y limpieza de máquinas.

4. Funciones de control y regulación con los procesos de producción que generan transformación del producto.

5. Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.

6. Conducció o conducció amb repartiment, amb el permís de conduir corresponent, entenent que pot combinar-se l'activitat de conduir amb el repartiment de mercaderies.

7. Preparació i operatòria en màquines industrials que comporte l'autocontrol del producte elaborat.

8. Manipulació de màquines d'envasament.

10. Conducció de màquines autopropulsadores d'elevació, càrrega o arrossegament.

11. Tasques d'ajuda en magatzems que a més de labors de càrrega i descàrrega, impliquen altres complementàries dels magatzems.

12. Control del transport i paletització, realitzat amb elements mecànics.

13. Direcció directe sobre un conjunt d'operaris en treballs de càrrega i descàrrega (manual o amb màquines), incloent processos productius.

S'adscriuen a este grup les categories següents:

Oficial de primera (producció, manteniment, distribució i logística)

Oficial de primera (administratiu i qualitat)

Oficial de segona (producció, manteniment, distribució i logística)

Oficial de segona (administratiu i qualitat)

Els adscrits a este grup són aquells treballadors que, amb o sense altres empleats a les seues ordres, amb gran domini del seu ofici o professió el practiquen i apliquen amb tal grau de perfecció que no sols els permet dur a terme treballs generals d'este, sinó aquells que suposen especial coneixement en els departaments de producció, manteniment, distribució, administració, qualitat i logística.

Grup II: Subalterns

És el treballador que realitza:

1. Activitats senzilles i rutinàries o d'ajuda en processos d'elaboració de productes.

2. Activitats consistents en mescles i preparacions, segons patrons establits, de matèries primeres per a elaboració de productes, bé manualment o per mitjà de màquines per al maneig de les quals no siga necessària una altra informació que el coneixement d'instruccions concretes.

3. Activitats operatives senzilles en condicionament o envasament amb regulació i posada al punt o maneig de quadres indicadors i plafons no automàtics, recomptes de peces.

4. Tasques en oficis industrials (electrònica, automatismes, instrumentació, muntatge, soldadura, electricitat, electrònica, etc), de treballadors que s'inicien en la pràctica d'este.

5. Vigilància i regulació de màquines estàtiques en desplaçaments de materials.

6. Labors d'embalatge i etiquetatge d'expedicions.

7. Activitats manuals, envasament, etiquetatge, etc.

8. Operacions elementals de màquines senzilles entenent per això aquelles que no requerisquen ensinistrament i coneixements específics.

9. Càrrega, transport, apilament i descàrrega manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.

10. Tasques elementals de subministrament de materials en el procés productiu i d'alimentació en la cadena de producció.

Funcions de telefonista o recepcionista, en les quals es poden incloure tasques administratives senzilles.

11. Sense iniciativa pròpia, es dedica a operacions elementals administratives i en general a les purament mecàniques, inherents a la labor administrativa.

12. Realitza operacions amb equips com ara tèlex, fax, fotocopiadora o semblants.

S'adscriuen a este grup les categories següents:

Ajudant

Porter o conserge

Telefonista

Auxiliar administratiu

Subalterns

Els treballadors adscrits a este grup són els que havent realitzat l'aprenentatge d'un ofici, no han aconseguit encara els coneixements pràctics o indispensables per a efectuar els treballs amb la correcció exigida a un treballador del Grup III, i han de realitzar labors de menor importància que se'ls assignen.

6. Conducción o conducción con reparto, con el permiso de conducir correspondiente, entendiendo que puede combinarse la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

7. Preparación y operatòria en màquines industrials que conlleve el autocontrol del producte elaborat.

8. Manipulación de máquinas de envasado.

10. Conducción de máquinas autopropulsadoras de elevación, carga o arrastre.

11. Tareas de ayuda en almacenes que además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenes.

12. Control del transporte y paletización, realizado con elementos mecánicos.

13. Mando directo sobre un conjunto de operarios en trabajos de carga y descarga (manual o con máquinas), incluyendo procesos productivos.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías:

Oficial de Primera (Producción, Mantenimiento, Distribución y Logística)

Oficial de Primera (Administrativos y Calidad)

Oficial de Segunda (Producción, Mantenimiento, Distribución y Logística)

Oficial de Segunda (Administrativos y Calidad)

Los adscritos a este grupo son aquéllos trabajadores que, con o sin otros empleados a sus órdenes, con gran dominio de su oficio o profesión lo practican y aplican con tal grado de perfección que no sólo les permiten llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquéllos que suponen especial conocimiento en los departamentos de producción, mantenimiento, distribución, administración, calidad y logística.

Grupo II: Subalternos

Es el trabajador que realiza:

1. Actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos.

2. Actividades consistentes en mezclas y preparaciones, según patrones establecidos, de materias primas para elaboración de productos, bien manualmente o por medio de máquinas para cuyo manejo no sea preciso otra información que el conocimiento de instrucciones concretas.

3. Actividades operativas sencillas en acondicionamiento o envasado con regulación y puesta a punto o maneig de cuadros indicadores y paneles no automàtics, recuentos de piezas.

4. Tareas en oficinas industriales (electrónica, automatismos, instrumentación, montaje, soldadura, electricidad, electrónica, etc.), de trabajadores que se inician en la práctica del mismo.

5. Vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales.

6. Labores de embalaje y etiquetado de expediciones.

7. Actividades manuales, envasado, etiquetaje, etc.

8. Operaciones elementales de máquinas sencillas entendiendo por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

9. Carga, transporte, apilamiento y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

10. Tareas elementales de suministro de materiales en el proceso productivo y de alimentación en la cadena de producción.

Funciones de telefonista o recepcionista, pudiéndose incluir tareas administrativas sencillas.

11. Sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa.

12. Realiza operaciones con equipos tales como telex, fax, fotocopiadora o similares.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías:

Ayudante

Portero o Conserje

Telefonista

Auxiliar administrativo

Subalternos

Los trabajadores adscritos a este grupo son los que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio, no han alcanzado todavía los conocimientos prácticos o indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un trabajador del Grupo III, debiendo realizar labores de menor importancia que se les asignen.

#### Grup I: Iniciació

En este grup s'inclouen totes aquelles persones que auxiliem en les distintes seccions realitzant el treball sense cap precisió i sense utilització de mitjans mecànics.

S'adscriuen a este grup la categoria de: peó

#### *Article 32.1. Mobilitat funcional*

La mobilitat funcional en l'empresa no tindrà més limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació laboral i/o per la pertanyent al grup professional.

La mobilitat funcional es podrà realitzar entre diferents grups professionals sempre cap a un grup superior o dins d'un mateix grup professional, sempre que es tracte de cobrir llocs de treball per necessitats tècniques, organitzatives o de producció i pel temps imprescindible per a la seua justificació.

Com a conseqüència de la mobilitat funcional es podrà realitzar funcions diferents però amb les limitacions següents:

Els treballadors d'administració i vendes no estaran obligats a ocupar llocs de treball de les seccions de producció, manteniment i qualitat, excepte acord previ amb l'empresari i sempre que hagen rebut la formació adequada per a exercir la prestació laboral.

Igualment els treballadors de producció i manteniment podran ocupar llocs de treball de les seccions de vendes i administració, amb l'acord previ amb el treballador.

La mobilitat entre producció i manteniment es podrà donar sempre que no menyscabe la dignitat professional o personal del treballador.

Els treballadors adscrits al departament de qualitat realitzaran els treballs o tasques que realitzaven fins al moment en cada empresa, i el treballador ha de prestar el seu consentiment en cas d'haver de realitzar tasques d'un altre departament.

La mobilitat funcional s'efectuarà sense menyscabament de la dignitat del treballador i sense perjudici de la seua formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitze, excepte en els casos d'encàrrec de funcions inferiors, en les quals es mantindrà la retribució d'origen.

#### *Article 32.2*

Les empreses informaran a la representació legal dels treballadors de les vacants existents i del sistema de promoció professional.

#### *Article 32.3*

S'estableix un període màxim de sis mesos des de la data de registre del present conveni, perquè les empreses adapten les categories professionals vigents als nous grups professionals.

Així mateix, els efectes econòmics, dels grups professionals, operaran, des de la data de registre del conveni.

#### Règim disciplinari

#### *Article 33.1*

Tota falta comesa pels treballadors i treballadores es classificarà en lleu, greu o molt greu, i serà en tot cas comunicada al comitè o delegat/s de personal.

#### *Article 33.2*

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

#### *Article 33.3*

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

#### Grupo I: Iniciación

En este grupo se incluyen todas aquellas personas que auxilian en las distintas secciones realizando el trabajo sin precisión alguna y sin utilización de medios mecánicos.

Se adscriben a este grupo la categoría de: peón

#### *Artículo 32.1. Movilidad funcional*

La movilidad funcional en la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y/o por la perteneciente al grupo profesional.

La movilidad funcional se podrá realizar entre diferentes grupos profesionales siempre hacia un grupo superior o dentro de un mismo grupo profesional, siempre y cuando se trate de cubrir puestos de trabajo por necesidades técnicas, organizativas ó de producción y por el tiempo imprescindible para su justificación.

Como consecuencia de la movilidad funcional se podrá realizar funciones diferentes pero con las siguientes limitaciones:

Los trabajadores de administración y ventas no vendrán obligados a ocupar puestos de trabajo de las secciones de producción, mantenimiento y calidad, salvo acuerdo previo con el empresario y siempre que hayan recibido la formación adecuada para ejercer la prestación laboral.

Igualmente los trabajadores de producción y mantenimiento podrán ocupar puestos de trabajo de las secciones de ventas y administración, previo acuerdo con el trabajador.

La movilidad entre producción y mantenimiento se podrá dar siempre y cuando no menoscabe la dignidad profesional o personal del trabajador.

Los trabajadores adscritos al departamento de calidad realizarán los trabajos ó tareas que venían realizando hasta el momento en cada empresa, debiendo prestar su consentimiento el trabajador en caso de tener que realizar tareas de otro departamento.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.

#### *Artículo 32.2.*

Las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de las vacantes existentes y el sistema de promoción profesional.

#### *Artículo 32.3.*

Se establece un período máximo de seis meses desde la fecha de registro del presente convenio, para que las empresas adapten las categorías profesionales vigentes a los nuevos grupos profesionales.

Asimismo, los efectos económicos, de los grupos profesionales, operaran, desde la fecha de registro del convenio.

#### Régimen disciplinario

#### *Artículo 33.1.*

Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave, y será en todo caso comunicada al comité o delegado/s de personal.

#### *Artículo 33.2.*

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

#### *Artículo 33.3.*

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

#### Article 33.4

La falta, siga quina siga la seua qualificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador o treballadora i al Comitè d'Empresa o representants dels treballadors.

#### Article 33.5

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

#### Article 34. Graduació de sancions

1. Es consideraran com faltes lleus:
  - a. La impuntualitat no justificada en l'entrada al treball o en l'eixida del treball fins a tres ocasions en un mes, per un temps total inferior a quinze minuts.
  - b. La inassistència injustificada al treball d'un dia durant el període d'un mes.
  - c. La no comunicació, amb l'antelació prèvia deguda, de la inassistència al treball per causa justificada, llevat que s'acredite la impossibilitat de la notificació.
  - d. L'abandó del lloc de treball sense causa justificada per temps no superior a deu minuts i sempre que això no haja causat risc a la integritat de les persones o de les coses, i en este cas podrà ser qualificat, segons la gravetat, com falta greu o molt greu.
  - e. La desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquen greument la imatge de l'empresa.
  - f. Els descuits en la conservació del material que es tinga càrrec o del qual se siga responsable i que produïsquen deterioraments d'este.
  - g. No comunicar a l'empresa el canvi de domicili.
2. Es consideren faltes greus:
  - a. La impuntualitat no justificada en l'entrada al treball o en l'eixida del treball fins a tres ocasions en un mes, per un temps total de fins a trenta minuts.
  - b. La inassistència injustificada al treball de dos dies durant el període d'un mes.
  - c. L'entorpeciment, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguen incidència en la Seguretat Social.
  - d. La simulació de malaltia o accident, sense perjudi d'allò que s'ha previngut en el paràgraf e) de l'apartat següent.
  - e. La suplantació d'un altre treballador o treballadora, alterant els registres i controls d'entrada i eixida al treball.
  - f. La desobediència a les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligència en el treball, llevat que d'elles deriven perjudis greus a l'empresa, causen avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'empresa o comporten risc d'accident per a les persones, i en este cas seran considerades com faltes molt greus.
    - g. La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anomalies observats en els utensilis, ferramentes, vehicles i obres a càrrec seu, quan se n'haja derivat un perjudi greu a l'empresa.
    - h. La realització sense l'oportú permís de treballs particulars durant la jornada així com l'ocupació d'utensilis, ferramentes, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per als quals no estiga autoritzat o per a usos aliens als del treball encomanat, inclús fora de la jornada laboral.
      - i. El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que no produïska greu perjudi per a l'empresa.
      - j. L'embriaguesa no habitual en el treball.
      - k. La falta de neteja personal quan puga afectar el procés productiu o a la prestació del servici i sempre que, prèviament, haja hagut l'oportuna advertència de l'empresa.
        - l. L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que no se'n derive perjudi greu per a les persones o les coses.
          - m. Les ofenses de paraula proferides o d'obra cometes contra les persones, dins del centre de treball.
          - n. Les derivades del que estableixen els apartats 1.d) i e) del present article.

#### Artículo 33.4.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador o trabajadora y al Comité de Empresa o Representantes de los Trabajadores.

#### Artículo 33.5.

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

#### Artículo 34: Graduación de sanciones

1. Se considerarán como faltas leves:
  - a. La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a quince minutos.
  - b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
  - c. La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
  - d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por tiempo no superior a diez minutos y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
  - e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
  - f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros del mismo.
  - g. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.
2. Se consideran como faltas graves:
  - a. La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta treinta minutos.
  - b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el período de un mes.
  - c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
  - d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.
  - e. La suplantación de otro trabajador o trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
  - f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
    - g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
    - h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
      - i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
      - j. La embriaguez no habitual en el trabajo.
      - k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
        - l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
          - m. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo.
          - n. Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.

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

3. Es consideraran faltes molt greus:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l. La no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.

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

#### *Article 35. Prescripció de les faltes*

Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seua comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

#### *Article 36. Sancions*

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

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

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

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

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

#### *Article 37. Jubilació*

Per a tenir dret a l'opció de jubilació als seixanta (60) anys d'edat, es tindrà en compte:

1. Empreses fins a 15 treballadors. Es podran jubilar als 60 anys i tindran dret a una anualitat completa en base al salari percebut realment en l'any natural immediat anterior a la data i any de jubilació. L'empresa podrà optar entre satisfer aquestes quantitats d'una sola vegada o fraccionar-les en les dotze mensualitats següents al mes de la jubilació del treballador.

o. La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo en seis ocasiones durante seis meses o en doce durante un año.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l. La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

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

#### *Artículo 35. Prescripción de las faltas*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### *Artículo 36. Sanciones*

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

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

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

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año o despido disciplinario.

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

#### *Artículo 37. Jubilación*

Para tener derecho a la opción de jubilación a los (60) sesenta años de edad, se estará a lo siguiente:

1. Empresas hasta 15 trabajadores. Se podrán jubilar a los 60 años teniendo derecho a una anualidad completa en base al salario percibido realmente en el año natural inmediato anterior a la fecha y año de la jubilación. La empresa podrá optar entre satisfacer esas cantidades de una sola vez o fraccionarlas en las doce mensualidades siguientes al mes de la jubilación del trabajador.

2. Empreses de més de 15 treballadors. Es podran jubilar als 60 anys i tindran dret al cent deu per cent (110%) d'una anualitat completa en base al salari percebut realment en l'any natural immediat a la data i any de jubilació.

Estes empreses podran optar entre satisfer esta quantitat en una sola vegada o en la forma següent:

Pagament del 40% de l'import en la data de la jubilació.

El 20% als tres mesos de la data de la jubilació.

El 20% als sis mesos de la data de la jubilació.

I el 20% restant als nou mesos de la data de la jubilació.

En les empreses de més de 15 treballadors no es podran jubilar, durant el mateix any, més del 5% de la plantilla de l'empresa. En cas que el nombre de sol·licituds excedisca del 5% de la plantilla de l'empresa, esta podrà optar per la jubilació de tots ells o bé per un rigorós compliment de l'edat de jubilació, com a norma o caràcter preferent per a procedir a la jubilació.

Els excedents percebran el 90% del resultat de l'aplicació del 110% mencionat.

3. Tot treballador per a tindre dret a esta opció de jubilació haurà de tindre una antiguitat, almenys, de quinze (15) anys de permanència en l'empresa; el treballador que reunisca este requisit i vulga acollir-se a l'opció de jubilació, ho haurà de comunicar per escrit a la direcció de l'empresa on preste servicis, expressant este desig, així com la data de cessament al servici d'esta que s'haurà de produir ineludiblement dins del mes següent al compliment de l'edat de seixanta anys.

Una vegada complits tots els requisits que s'exposen en el punt 3, el treballador que tinga presentat el seu desig de jubilació o bé estiga en el procés de pagament fraccionat, indicats en els punts 1 i 2, si mor, els perceptors seran els hereus legals del causant.

Aplicant esta mateixa norma per a aquells que havent sol·licitat el dret a la jubilació no l'hagen pogut obtindre per ser excedents del 5% establert en la normativa anterior. El personal que tinga dret a l'opció que s'indica i no n'haja fet ús, i continue en actiu, jubilant-se al 65 anys, percebrà de l'empresa on preste servicis la quantitat de 719,53 euros, per una sola vegada, immediatament al cessament per jubilació.

Independentment d'això, si el treballador reünix el requisit de quinze anys d'antiguitat en l'empresa, es podrà arribar a acords de jubilació anticipada entre els 61 i 65 anys, respectant-se les taules següents:

61 anys, el 80% del salari real percebut en l'exercici anterior a la jubilació.

62 anys, el 50% del salari real percebut en l'exercici anterior a la jubilació.

63 anys, el 20% del salari real percebut en l'exercici anterior a la jubilació.

64 anys, el 10% del salari real percebut en l'exercici anterior a la jubilació.

65 anys, 719,53 euros.

#### *Article 38. Pèrdua de carnet de conduir*

En el cas que, com a conseqüència d'accident o infracció de circulació o trànsit prestant treball per a l'empresa, es produisca la retirada del carnet de conduir per període màxim de sis mesos a un operari, i la comesa del qual estiga condicionat pel dit carnet, caldrà ajustar-se a:

1. L'empresa el destinarà a altres tasques laborals i, si és possible, en activitat similar a la que exercix.

2. Percebrà el salari base, antiguitat si en té, i pel que fa a incentius, prima a la venda, etc., seran els del lloc on s'acoble, si n'hi ha, i tot això durant un màxim de sis mesos.

#### *Article 39. Seguretat i salut en el treball*

Durant el període de gestació i lactància, les treballadores tindran dret al canvi de lloc de treball quan aquest siga perillós per a la salut de la mare i/o del fetus.

El canvi es realitzarà previ informe mèdic de la Seguretat Social presentat per la gestant; sempre que l'organització de l'empresa ho permeta, el lloc objecte de canvi, serà del mateix grup professio-

2. Empresas de más de 15 trabajadores. Se podrán jubilar a los 60 años teniendo derecho al ciento diez por ciento (110%) de una anualidad completa en base al salario percibido realmente en el año natural inmediato a la fecha y año de jubilación.

Estas empresas podrán optar entre satisfacer esta cantidad en una sola vez o en la forma siguiente:

Pago del 40% del importe en la fecha de la jubilación.

El 20% a los tres meses de la fecha de la jubilación.

El 20% a los seis meses de la fecha de la jubilación.

Y el 20% restante a los nueve meses de la fecha de jubilación.

En las empresas de más de 15 trabajadores no se podrán jubilar, durante el mismo año, más del 5% de la plantilla de la empresa. En caso de que el número de solicitudes exceda del 5% de la plantilla de la empresa, ésta podrá optar por la jubilación de todos ellos o bien por un riguroso cumplimiento de edad de jubilación de todos ellos o bien por un riguroso cumplimiento de la edad de jubilación, como norma o carácter preferente para proceder a su jubilación.

Los excedentes percibirán el 90% del resultado de la aplicación del 110% mencionado.

3. Todo trabajador para tener derecho a esta opción de jubilación deberá poseer una antigüedad, al menos, de quince (15) años de permanencia en la empresa; el trabajador que reúna este requisito y desee acogerse a la opción de jubilación, deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa en que preste servicios, el cual expresará dicho deseo, así como la fecha de cese al servicio de la misma el cual deberá producirse ineludiblemente dentro del mes siguiente al cumplimiento de la edad de sesenta años.

Cumplidos todos los requisitos que se exponen en el punto 3, el trabajador que tenga presentado su deseo de jubilación o bien estuviese en el proceso de pago fraccionado, indicados en los puntos 1 y 2, le pudiera ocurrir el fallecimiento, sus preceptores serán los herederos legales del causante.

Aplicando esta misma norma para aquellos que habiendo solicitado el derecho a su jubilación no lo hayan podido obtener por ser excedentes del 5% establecido en la normativa anterior. El personal que tenga derecho a la opción que se indica y no haya hecho uso de la misma, continuando en activo y jubilándose a los 65 años, percibirá de la empresa donde preste servicios, la cantidad de 719,53 €, por una sola vez, inmediatamente a su cese por jubilación.

Con independencia de lo anterior, si el trabajador reúne el requisito de quince años de antigüedad en la empresa, se podrá llegar a acuerdos de jubilación anticipada entre los 61 y 65 años, respetándose las siguientes tablas:

61 años, el 80% del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.

62 años, el 50% del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.

63 años, el 20% del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.

64 años, el 10% del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.

65 años, 719,53 €.

#### *Artículo 38. Pérdida de carnet de conducir*

En el caso de que, como consecuencia de accidente o infracción de circulación o tráfico prestando trabajo para la empresa, se produjera la retirada del carnet de conducir por período máximo de seis meses a un operario, y cuyo cometido esté condicionado por dicho carnet, se estará a lo siguiente:

1. La empresa le empleará en otras tareas laborales, y si es posible, en actividad similar a la que desempeña.

2. Percibirá el salario base, antigüedad si la tuviera, y en cuanto a incentivos, prima a la venta, etc., serán los del puesto al que sea acoplado, si existieran, y todo ello, durante un máximo de seis meses.

#### *Artículo 39. Seguridad y salud en el trabajo*

Durante el período de gestación y lactancia, las trabajadoras tendrán derecho al cambio del puesto de trabajo cuando éste sea peligroso para la salud de la madre y/o el feto.

El cambio se realizará previo informe médico de la Seguridad Social presentado por la gestante, siempre que la organización de la empresa lo permita, el puesto objeto del cambio será del mismo grupo

nal laboral de la treballadora afectada i no suposarà cap reducció en el salari.

Les empreses afectades per este conveni, conjuntament amb el Comitè d'Empresa o delegats de personal, elaboraran els programes de prevenció en drogodependències i alcoholisme.

El temps de dedicació que es derive d'estes qüestions no es realitzarà dins de la jornada laboral o amb reducció d'èsta.

Les empreses donaran informació als representants dels treballadors de les estadístiques sobre accidents de treball, malalties professionals, si és el cas, i absentisme, trimestralment.

#### *Article 40. Comissió Paritària*

En compliment de l'apartat d) de l'article 85 de l'Estatut dels Treballadors, s'establirà per a la vigència i compliment de les qüestions que es deriven del present conveni, una Comissió Paritària amb les funcions que s'indiquen a continuació:

La de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals i col·lectius que els siguen sotmesos.

Les d'interpretació i aplicació d'allò pactat.

Les de seguiment del conjunt dels acords.

La comissió estarà composta per cinc representants de les centrals sindicals firmants, i cinc representants de les associacions empresarials firmants, que seran nomenats per les parts entre els pertanyents a la comissió negociadora del conveni, hi podran assistir assessors amb veu però sense vot en el nombre que les parts consideren necessari.

Les decisions d'esta Comissió s'adoptaran per majoria simple de vots, sempre que hi estiguen presents almenys el 75% dels seus membres.

Quan es tracte d'algun cas que afecte empreses i treballadors que formen part de la Comissió referida, estos seran escoltats pels altres components, però no estaran presents en les deliberacions corresponents.

#### *Article 41*

Els treballadors exerciran el dret bàsic de participació en l'empresa, en els casos i en la forma que s'establixen, a través dels seus òrgans de representació regulats en el present capítol.

#### *Article 42*

Quant als comitès d'empresa i delegats de personal, respecte a les seues funcions, atribucions, facultats i garanties, es tindrà en compte el que estableix la Llei 8/80, de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors. Respecte a l'acumulació d'hores mensuals retribuïdes reconegudes als membres del Comitè d'Empresa o delegats de personal, es podrà efectuar, amb cessió prèvia voluntària d'altres representants sindicals en un o diversos d'ells dins de cada mes natural.

#### *Article 43. Seccions sindicals d'empresa*

En les empreses amb centres de treball, la plantilla dels quals excedeix de 50 treballadors, i quan les centrals sindicals hi tinguen una afiliació superior al 15% d'aquella, degudament acreditada, podran constituir una secció sindical que servirà de via de comunicació i interlocució entre els seus components i la direcció, sense perjudici de les funcions, facultats i atribucions dels membres del comitè o delegats de personal, i que tindrà encomanades les tasques que es detallen a continuació:

1. Representar i defensar els interessos del sindicat a qui representa i dels seus afiliats en l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre la central sindical o sindicat i la direcció de les empreses respectives.

2. Podrà assistir a les reunions del Comitè d'Empresa, Comitè de Seguretat i Higiene i Comitès Paritaris d'interpretació, amb veu però sense vot, i sempre que estos òrgans admeten prèviament la seua presència.

3. Tindran accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa haja de posar a disposició del Comitè d'Empresa, d'acord amb allò regulat a través de la llei, i estaran obligats a mantenir sigil professional en les matèries en què legalment pertoque. Tindran les mateixes garanties i drets reconeguts per llei i conveni col·lectiu als membres

profesional laboral de la treballadora afectada y no supondrá reducción alguna en su salario.

Las empresas afectadas por este convenio, conjuntamente con Comité de Empresa o delegados de personal, elaborarán los programas de prevención en drogodependencias y alcoholismo.

El tiempo de dedicación que derive de estas cuestiones no lo será dentro de la jornada laboral o reducción de la misma.

Las empresas darán información a los representantes de los trabajadores, de las estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales en su caso y absentismo trimestralmente.

#### *Artículo 40. Comisión Paritaria.*

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

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

Las de interpretación y aplicación de lo pactado

Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

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

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

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

#### *Artículo 41.*

Los trabajadores ejercerán el derecho básico de participación en la empresa, en los casos y en la forma que se establecen, a través de sus órganos de representación regulados en el presente capítulo.

#### *Artículo 42.*

En cuanto a los Comités de Empresa y delegados de personal, se estará respecto a sus funciones, atribuciones, facultades y garantías, a lo establecido en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Respecto a la acumulación de horas mensuales retribuidas reconocidas a los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, se podrá efectuar, previa cesión voluntaria de otros representantes sindicales en uno o varios de ellos dentro de cada mes natural.

#### *Artículo 43. Secciones sindicales de empresa.*

En las empresas con centros de trabajo, cuya plantilla exceda de 50 trabajadores, y cuando las centrales sindicales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquella, debidamente acreditada, podrán constituir una Sección Sindical que servirà de cauce de comunicación e interlocución entre sus componentes y la Dirección, sin perjuicio de las funciones, facultades y atribuciones de los miembros del comité o delegados de personal, y que tendrá encomendada las tareas que se detallan a continuación:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados en el mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre la Central Sindical o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene y Comités Paritarios de interpretación, con voz pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y convenio

del Comit  de Empresa, amb l'excepti  que s'indica, que el seu crèdit d'hores mensuals retribuïdes ser  de quinze.

4. Seran escoltats per l'empresa en el tractament d'aquells problemes de car cter col·lectiu que afecten els treballadors en general i als afiliats al sindicat.

5. Seran aix  mateix, informats i escoltats per l'empresa amb car cter previ:

Sobre els acomiadaments i les sancions que afecten els afiliats al sindicat.

En matèria de reestructuracions de plantilles, regulacions d'ocupació, trasllat de treballadors, quan tinguen car cter col·lectiu o de centre de treball general i, sobretot, projecte o acció empresarial que puga afectar substancialment els interessos dels treballadors.

La implantació o revisió del sistema d'organització del treball i qualsevol de les seues possibles conseqüencies.

6. Les empreses, a petició dels representants sindicals o delegats de personal, procediran a descomptar dels salaris les quotes sindicals dels seus afiliats, amb autorització prèvia escrita d'estos, la qual podrà ser revocada en qualsevol moment per l'interessat; el delegat lliurarà els rebuts o cupons a l'empresa, i esta deduir  l'import als treballadors i lliurarà la suma total de la quantitat recaptada al delegat mencionat, i quedar  alliberada de tota ulterior responsabilitat sobre això

7. El delegat sindical podr , amb coneixement previ de la direcció, difondre i publicar al si de l'empresa i en el tauler d'anuncis, en el qual es reservarà espai suficient, les notes, comunicacions i convocatòries d'inter s sindical per als seus afiliats.

8. En matèria de reunions, ambdues parts, pel que fa a procediment, ajustaran la seua conducta a la normativa legal vigent.

9. En cada secció sindical es podrà designar un delegat sindical que, necessàriament, ser  treballador actiu de la plantilla i preferentment membre del Comit  d'Empresa. La designació l'efectuar  cada central o sindicat d'acord amb els seus estatuts.

10. Els delegats cenyiran les seues tasques a la realització de les funcions sindicals que els són pròpies.

#### *Article 44. Excedències per càrrec sindical*

Podrà sol·licitar la situació d'excedència aquell treballador en actiu que tinga càrrec sindical de rellevància provincial o en el Secretariat del sindicat respectiu, i nacional en qualsevol de les seues modalitats. Romandrà en esta situació mentre es trobe en l'exercici del dit càrrec, i es reincorporarà a l'empresa, si ho sol·licita en el terme d'un mes en acabar el seu exercici. En les empreses amb plantilla inferior a 50 treballadors, els afectats pel terme de la seua excedència, cobrir  la primera vacant que es produïska del seu grup professional en la plantilla de pertinença, llevat de pacte individual en contra.

#### *Article 45. Participació en les negociacions de convenis col·lectius*

Als delegats sindicals o càrrecs de rellevància nacional de les centrals sindicals i que participen en les comissions negociadores de convenis col·lectius, mantenint la seua vinculació com a treballadors en actiu d'alguna empresa, els seran concedits permisos retribuïts a fi de facilitar-los la seua labor com a negociadors i durant el transcurs de la dita negociació, sempre que l'empresa estiga afectada per la negociació en qüestió.

#### *Article 46*

En les empreses que no tinguen constituïda secció sindical, la central sindical o sindicat autoritzarà un afiliat seu que siga treballador de la plantilla, perquè puga procedir al cobrament de les quotes mencionades, sempre que no altere la marxa de la producció.

#### *Article 47*

Sense ultrapassar el màxim legal, podran ser consumides les hores retribuïdes de què disposen els membres del comit , delegats del personal i delegats sindicals, a fi de preveure la seua assistència a cursos

colectivo, a los miembros del Comit  de Empresa, con la salvedad que se indica, de que su crédito de horas mensuales retribuidas será de quince.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de car cter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo, informados y oídos por la empresa con car cter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

En materia de reestructuraciones de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista car cter colectivo o de centro de trabajo general, y sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Las empresas, a petición de los representantes sindicales o delegados de personal, procederán a descontar de los salarios las cuotas sindicales de sus afiliados, previa autorización escrita de los mismos, la cual podrá ser revocada en cualquier momento por el interesado; el delegado entregará los recibos o cupones a la empresa, y ésta deducir  el importe a los trabajadores y entregará la suma total de lo recaudado al referido delegado, con los que quedar  liberada toda ulterior responsabilidad al respecto.

7. El delegado sindical podr , previo conocimiento de la Dirección, difundir y publicar en el seno de la empresa y en el tablón de anuncios, en el cual se reservar  espacio suficiente, las notas, comunicaciones y convocatorias de interés sindical para sus afiliados.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto a procedimiento se refieren, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En cada Sección Sindical podr  designarse un delegado sindical, que, necesariamente, ser  trabajador en activo de la plantilla y preferentemente miembro del Comit  de Empresa, efectu ndolo cada central o sindicato conforme a sus estatutos.

10. Los delegados ce nir n sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

#### *Artículo 44. Excedencias por cargo sindical*

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial o a nivel de Secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorpor ndose a su empresa, si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrir  la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

#### *Artículo 45. Participación en las negociaciones de convenios colectivos*

A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales sindicales y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa está afectada por la negociación en cuestión.

#### *Artículo 46.*

En las empresas que no tengan constituída Sección Sindical, se autorizará por la central sindical o sindicato a un afiliado suyo que sea trabajador de la plantilla, para que puedan proceder al cobro de las mencionadas cuotas, siempre que no altere la marcha de la producción.

#### *Artículo 47.*

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comit , delegados del personal y delegados sindicales, a fin de prever la asistencia de los mismos



de formació organitzats pel seu sindicat, instituts de formació o altres entitats.

#### *Article 48. Formació professional*

El treballador tindrà dret:

a) Al gaudiment dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens, així com a una preferència a elegir torn de treball, si este és el règim instaurat en l'empresa, quan curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball.

#### *Article 49. Condicions més beneficioses*

Degut al caràcter de mínimes que tenen les disposicions d'este conveni, es respectaran les condicions més beneficioses que considerades en el seu conjunt i en còmput anual gaudisca el personal quan este es publique

#### *Article 50. Remissió a la normativa general*

En tot allò no previst en este conveni, es tindrà en compte el que disposa la legislació laboral de caràcter general.

#### *Article 51. Sancions a les empreses*

Les empreses podran ser sancionades per l'autoritat laboral, quan infringisquen l'exacte compliment d'este conveni, i podran ser denunciades davant la Comissió Paritària per qualsevol empresa o treballador d'esta, o que pertanya a la denunciada, així com inspectors autoritzats per la dita comissió.

En este cas s'aplicaran les sancions previstes en els articles 33 i 44 de l'antiga Ordenança Laboral i en l'article 57 de l'Estatut dels Treballadors que s'indiquen en els dits preceptes legals.

#### *Article 52. Clàusula de desvinculació*

Els percentatges d'increment salarial establits en este conveni no seran de necessària i obliga aplicació per a aquelles empreses que acrediten objectivament i fehacientment situacions de dèficit o pèrdues mantingudes en els dos últims exercicis comptables. Així mateix, es tindran en compte les previsions per a l'any següent. Quant a l'últim any es tindran en compte els períodes equivalents.

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

En cas de discrepància sobre la valoració d'estes dades les empreses que compten amb l'obligació legal de ser auditades posaran a disposició de la Comissió Paritària estes auditories. Aquelles que legalment no estiguen obligades a efectuar auditories comptables se sotmetran al dictamen d'un gabinet financer que designarà la Comissió Paritària.

En funció de la unitat de contractació en què es troben compreses les empreses que aleguen estes circumstàncies hauran de presentar la documentació necessària que justifique un tractament salarial diferenciat.

La Comissió Paritària estarà obligada a tractar i mantenir en la major reserva la informació rebuda i les dades a què hagen tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, i per consegüent observaran respecte de tot això sigil professional.

#### *Article 53.*

Les parts es comprometen en este acte a l'estricta compliment de la llei d'igualtat efectiva entre hòmens i dones, i a l'adequada aplicació de la llei referida en el marc de les empreses afectades per este conveni de manera que no es produísca cap situació de discriminació per raó de sexe, ni en la contractació, ni en el marc de les mateixes relacions laborals, ni de qualsevol altra forma.

Disposició transitòria primera: atés que s'ha suprimit el concepte de plus conveni unificant-se en el concepte salari base, s'establix que

a cursos de formació organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

#### *Artículo 48. Formación profesional*

El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

#### *Artículo 49. Condiciones más beneficiosas*

Debido al carácter de mínimas que tienen las disposiciones de este convenio, se respetarán las condiciones más beneficiosas que consideradas en su conjunto y en cómputo anual disfrute el personal a la publicación del mismo.

#### *Artículo 50. Remisión a normativa general*

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral de carácter general.

#### *Artículo 51. Sanciones a las empresas*

Las empresas podrán ser sancionadas por la autoridad laboral, cuando infrinjan el exacto cumplimiento de este convenio, pudiendo ser denunciadas ante la Comisión Paritaria por cualquier empresa o trabajador de la misma, o que pertenezca a la denunciada, así como inspectores autorizados por dicha comisión.

En este caso se aplicarán las sanciones previstas en los artículos 33 y 44 de la antigua Ordenanza Laboral y en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores que se indican en dichos preceptos legales.

#### *Artículo 52. Cláusula de descuelgue*

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo se tendrán en cuenta las provisiones para el año siguiente. En cuanto al último año se contemplarán los periodos equivalentes.

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

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos las empresas que cuenten con la obligación legal de ser auditadas pondrán a disposición de la Comisión Paritaria dichas auditorias. Aquellas que legalmente no estén obligadas a efectuar auditorias contables se someterán al dictamen de un gabinete financiero a designar por la Comisión Paritaria.

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

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

#### *Artículo 53.*

Las partes se comprometen en este acto al estricto cumplimiento de la ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y a la adecuada aplicación de la referida Ley en el marco de las empresas afectadas por este convenio de forma que no se produzca ninguna situación de discriminación por razón de sexo, ni en la contratación, ni en el marco de las propias relaciones laborales, ni de cualquier otra forma.

Disposición transitoria primera. Dado que se ha suprimido el concepto de plus convenio unificándose en el concepto salario base se

amb caràcter transitori i als efectes de l'adquisició de trams d'antiguitat en el cas d'alguns treballadors, l'import que s'haurà de computar als efectes d'establir el complement d'antiguitat consolidada no haurà d'incloure l'import corresponent al plus conveni.

Disposició transitòria segona: les empreses disposaran d'un termini de tres mesos a partir de la publicació en el DOCV, per a regularitzar els endarreriments econòmics a satisfer els treballadors afectats pel present conveni.

Disposició addicional primera. Si els treballadors adscrits a un grup professional perceberen en el moment de la firma del present conveni, quantitats mitjançant plusos, complements personals o qualsevol altre concepte, en funció de la realització específica del treball descrit per a tal grup, les quantitats que perceben seran compensables i absorbibles.

Disposició addicional segona. En aplicació de la disposició addicional segona del conveni vigent a 31 de desembre de 2009, sobre equiparació dels grups professionals en matèria salarial, les parts firmants es comprometen a reunir-se mitjançant una comissió creada a este efecte abans del 30 d'abril del 2010.

Disposició addicional tercera. Les parts volen fer constar la voluntat de manteniment dels llocs de treball en el sector, evitant en la mesura que siga possible l'amortització de llocs de treball.

Disposició addicional quarta. A fi de garantir el poder adquisitiu dels treballadors, durant la vigència del present conveni, es garantix com a mínim l'increment pactat de l'1,50% per als anys 2010 i 2011, i això sense perjudi que si l'IPC real constatat a final de cada any és superior a l'1,50% pactat, es revisaran les taules en la diferència exacta entre l'1,50% i l'IPC real constatat.

Disposició addicional cinquena. Atés que durant l'any 2009, no s'ha dut a terme l'increment corresponent, s'hi adjunta al present conveni taula de salaris aplicable a eixe any, i els endarreriments corresponents s'hauran de fer efectius, amb efectes 1 de gener de 2009, en el termini de 3 mesos des de la publicació del present conveni

Disposició final Els complements de caràcter personal que perceben els treballadors derivats de la percepció, en el seu dia, d'un salari superior al fixat en conveni, no seran absorbibles ni compensables i patiran el mateix increment que es fixe per a cada conveni.

establece que con carácter transitorio y a los efectos de la adquisición de tramos de antigüedad en el caso de algunos trabajadores, el importe que deberá computarse a los efectos de establecer el complemento de antigüedad consolidada no deberá incluir el importe correspondiente al plus convenio.

Disposición transitoria segunda. Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses a partir de la publicación en el DOCV, para regularizar los atrasos económicos a satisfacer a los trabajadores afectados por el presente convenio.

Disposición adicional primera. Si los trabajadores adscritos a un grupo profesional vinieran percibiendo en el momento de la firma del presente convenio, cantidades mediante plusos, complementos personales o cualquier otro concepto, en función de la realización específica del trabajo descrito para dicho grupo, las cantidades que perciban serán compensables y absorbibles.

Disposición adicional segunda. En aplicación de la disposición adicional segunda del convenio vigente a 31 de diciembre de 2009, sobre equiparación de los grupos profesionales en materia salarial, las partes firmantes se comprometen a reunirse mediante una comisión creada al efecto antes del 30 de abril de 2010.

Disposición adicional tercera. Las partes quieren hacer constar la voluntad de mantenimiento de los puestos de trabajo en el sector, evitando en la medida de lo posible la amortización de puestos de trabajo.

Disposición adicional cuarta. Con el fin de garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores, durante la vigencia del presente convenio, se garantiza como mínimo el incremento pactado del 1,50% para los años 2010 y 2011, y ello sin perjuicio de que si el IPC real constataado a final de cada año fuera superior al 1,50% pactado, se revisarán las tablas en la diferencia exacta entre el 1,50% y el IPC real constataado.

Disposición adicional quinta. Dado que durante el año 2009, no se ha llevado a cabo el incremento correspondiente, adjunto al presente convenio se acompaña tabla de salarios aplicable a dicho año, debiendo hacerse efectivos los atrasos correspondientes con efectos 1 de enero de 2009, en el plazo de 3 meses, desde la publicación del presente convenio.

Disposición final. Los complementos de carácter personal que perciban los trabajadores derivados de la percepción, en su día, de un salario superior al fijado en convenio, no serán absorbibles ni compensables y sufrirán el mismo incremento que se fije para cada convenio.

TAULES SALARIALS BEGUDES REFRESCANTS SEGONS GRUPS 2008

Deflactor 0,60%

		S. Base dia/mes	Pagues extres	Paga vacances	Total any 2008
GRUP I		29,66	889,83	504,22	14029,27
GRUP II	Manteniment	30,34	910,11	515,78	14350,55
	Producció	30,34	910,11	515,78	14350,55
	Qualitat	30,34	910,11	515,78	14350,55
	Vendes	29,49	884,76	501,33	13948,95
	Administració	928,59	928,59	526,20	14455,05
GRUP III	Manteniment	31,67	950,07	538,39	14979,82
	Producció	31,67	950,07	538,39	14979,82
	Qualitat	31,67	950,07	538,39	14979,82
	Vendes	30,94	928,30	525,98	14634,92
	Administració	986,42	986,42	558,97	15355,27
GRUP IV	Manteniment	32,77	983,17	557,09	15500,42
	Producció	32,77	983,17	557,09	15500,42
	Qualitat	32,77	983,17	557,09	15500,42
	Vendes	31,52	945,59	535,84	14908,93
	Administració	993,59	993,59	563,03	15466,88
GRUP V	Manteniment	1059,66	1059,66	600,47	16495,37
	Producció	1059,66	1059,66	600,47	16495,37
	Qualitat	1059,66	1059,66	600,47	16495,37
	Vendes	1059,66	1059,66	600,47	16495,37
	Administració	1057,42	1057,42	599,20	16460,50
GRUP VI		1065,15	1065,15	603,59	16580,84
GRUP VII		1149,63	1149,63	651,46	17895,91
GRUP VIII		1155,40	1155,40	654,73	17985,73

Prima a la venda, servici directe per caixa 0,139  
 Prima a la venda, servici a distribuïdors per caixa 0,0707

DIETES

Dieta Completa 38,0738  
 Mitja Dieta 14,4685

TAULA HORES EXTRES CONVENI BEGUDES REFRESCANTS 2008 PROVISIONALS SEGONS GRUPS

		5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%	
GRUP I		13,78	14,24	14,71	15,28	15,84	16,41	16,97	17,54	18,09	18,66
GRUP II	Manteniment	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Producció	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Qualitat	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Vendes	13,68	14,18	14,68	15,28	15,87	16,48	17,08	17,69	18,29	18,89
	Administració	14,21	14,73	15,25	15,86	16,49	17,12	17,73	18,35	18,99	19,60
GRUP III	Manteniment	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Producció	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Qualitat	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Vendes	14,13	14,66	15,18	15,80	16,43	17,06	17,68	18,30	18,93	19,54
	Administració	15,10	15,67	16,23	16,90	17,57	18,26	18,93	19,60	20,29	20,95
GRUP IV	Manteniment	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Producció	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Qualitat	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Vendes	14,63	15,21	15,78	16,47	17,17	17,86	18,56	19,24	19,94	20,64
	Administració	15,10	15,67	16,23	16,90	17,57	18,26	18,93	19,60	20,29	20,95
GRUP V	Manteniment	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Producció	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Qualitat	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Vendes	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Administració	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
GRUP VI		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68
GRUP VII		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68
GRUP VIII		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68

TAULES SALARIALS BEGUDES REFRESCANTS SEGONS GRUPS 2009

(Increment IPC 1,05%)

		S. Base dia/mes	Pagues extres	Paga vacances	Total any 2008
GRUP I		29,97	899,17	539,46	14176,02
GRUP II	Manteniment	30,66	919,67	551,88	14501,79
	Producció	30,66	919,67	551,88	14501,79
	Qualitat	30,66	919,67	551,88	14501,79
	Vendes	29,80	894,05	536,40	14095,55
	Administració	938,34	938,34	563,00	14638,10

GRUP III	Manteniment	32,00	960,05	576,00	15136,15
	Producció	32,00	960,05	576,00	15136,15
	Qualitat	32,00	960,05	576,00	15136,15
	Vendes	31,26	938,05	562,68	14786,73
	Administració	996,78	996,78	598,07	15549,77
GRUP IV	Manteniment	33,11	993,49	595,98	15661,60
	Producció	33,11	993,49	595,98	15661,60
	Qualitat	33,11	993,49	595,98	15661,60
	Vendes	31,85	955,52	573,30	15065,11
	Administració	1004,02	1004,02	602,41	15662,71
GRUP V	Manteniment	1070,79	1070,79	642,47	16704,32
	Producció	1070,79	1070,79	642,47	16704,32
	Qualitat	1070,79	1070,79	642,47	16704,32
	Vendes	1070,79	1070,79	642,47	16704,32
	Administració	1068,52	1068,52	641,11	16668,91
GRUP VI		1076,33	1076,33	645,80	16790,75
GRUP VII		1161,70	1161,70	697,02	18122,52
GRUP VIII		1167,53	1167,53	700,52	18213,47

Prima a la venta, servici directe per caixa 0,1405  
 Prima a la venta, servici a distribuïdors per caixa 0,0714

DIETES

Dieta Completa 38,4736  
 Mitja Dieta 14,6204

TAULA HORES EXTRES CONVENI BEGUDES REFRESCANTS 2009 DEFINITIVES SEGONS GRUPS

		5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%	
GRUP I		13,78	14,24	14,71	15,28	15,84	16,41	16,97	17,54	18,09	18,66
GRUP II	Manteniment	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Producció	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Qualitat	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Vendes	13,68	14,18	14,68	15,28	15,87	16,48	17,08	17,69	18,29	18,89
	Administració	14,21	14,73	15,25	15,86	16,49	17,12	17,73	18,35	18,99	19,60
GRUP III	Manteniment	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Producció	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Qualitat	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Vendes	14,13	14,66	15,18	15,80	16,43	17,06	17,68	18,30	18,93	19,54
	Administració	15,10	15,67	16,23	16,90	17,57	18,26	18,93	19,60	20,29	20,95

GRUP IV	Manteniment	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Producció	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Qualitat	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Vendes	14,63	15,21	15,78	16,47	17,17	17,86	18,56	19,24	19,94	20,64
	Administració	15,10	15,67	16,23	16,90	17,57	18,26	18,93	19,60	20,29	20,95
GRUP V	Manteniment	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Producció	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Qualitat	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Vendes	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Administració	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
GRUP VI		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68
GRUP VII		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68
GRUP VIII		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68

TAULES SALARIALS BEGUDES REFRESCANTS SEGONS GRUPS 2010  
 (Increment IPC 1,5%)

		S. Base dia/mes	Pagues extres	Paga vacances	Total any 2008
GRUP I		30,42	912,66	547,56	14388,84
GRUP II	Manteniment	31,12	933,47	560,16	14719,37
	Producció	31,12	933,47	560,16	14719,37
	Qualitat	31,12	933,47	560,16	14719,37
	Vendes	30,25	907,46	544,50	14308,13
	Administració	952,42	952,42	571,45	14857,75
GRUP III	Manteniment	32,48	974,45	584,64	15363,19
	Producció	32,48	974,45	584,64	15363,19
	Qualitat	32,48	974,45	584,64	15363,19
	Vendes	31,73	952,12	571,14	15008,95
	Administració	1011,73	1011,73	607,04	15782,99
GRUP IV	Manteniment	33,61	1008,39	604,98	15897,80
	Producció	33,61	1008,39	604,98	15897,80
	Qualitat	33,61	1008,39	604,98	15897,80
	Vendes	32,33	969,85	581,94	15291,94
	Administració	1019,08	1019,08	611,45	15897,65
GRUP V	Manteniment	1086,85	1086,85	652,11	16954,86
	Producció	1086,85	1086,85	652,11	16954,86
	Qualitat	1086,85	1086,85	652,11	16954,86
	Vendes	1086,85	1086,85	652,11	16954,86
	Administració	1084,55	1084,55	650,73	16918,98
GRUP VI		1092,47	1092,47	655,48	17042,53
GRUP VII		1179,13	1179,13	707,48	18394,43
GRUP VIII		1185,04	1185,04	711,02	18486,62

Prima a la venda, servici directe per caixa 0,1426  
 Prima a la venda, servici a distribuïdors per caixa 0,0725

DIETES

Dieta Completa 39,0507  
 Mitja Dieta 14,8397

TAULA HORES EXTRES CONVENI BEGUDES REFRESCANTS 2010 PROVISIONALS SEGONS GRUPS

		5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%	
GRUP I		14,13	14,61	15,08	15,67	16,25	16,83	17,41	17,99	18,55	19,14
GRUP II	Manteniment	14,44	14,96	15,51	16,14	16,76	17,41	18,03	18,68	19,33	19,94
	Producció	14,44	14,96	15,51	16,14	16,76	17,41	18,03	18,68	19,33	19,94
	Qualitat	14,44	14,96	15,51	16,14	16,76	17,41	18,03	18,68	19,33	19,94
	Vendes	14,03	14,54	15,05	15,67	16,28	16,90	17,52	18,15	18,76	19,38
	Administració	14,58	15,10	15,64	16,27	16,91	17,56	18,19	18,82	19,48	20,11
GRUP III	Manteniment	15,06	15,64	16,22	16,90	17,60	18,29	18,97	19,66	20,36	21,05
	Producció	15,06	15,64	16,22	16,90	17,60	18,29	18,97	19,66	20,36	21,05
	Qualitat	15,06	15,64	16,22	16,90	17,60	18,29	18,97	19,66	20,36	21,05
	Vendes	14,49	15,03	15,57	16,21	16,85	17,50	18,14	18,77	19,42	20,05
	Administració	15,49	16,07	16,65	17,34	18,02	18,73	19,42	20,11	20,81	21,49
GRUP IV	Manteniment	15,61	16,22	16,83	17,56	18,29	19,02	19,74	20,48	21,22	21,94
	Producció	15,61	16,22	16,83	17,56	18,29	19,02	19,74	20,48	21,22	21,94
	Qualitat	15,61	16,22	16,83	17,56	18,29	19,02	19,74	20,48	21,22	21,94
	Vendes	15,00	15,60	16,19	16,89	17,61	18,32	19,03	19,73	20,45	21,17
	Administració	15,49	16,07	16,65	17,34	18,02	18,73	19,42	20,11	20,81	21,49
GRUP V	Manteniment	16,64	17,34	18,04	18,89	19,72	20,57	21,42	22,26	23,10	23,95
	Producció	16,64	17,34	18,04	18,89	19,72	20,57	21,42	22,26	23,10	23,95
	Qualitat	16,64	17,34	18,04	18,89	19,72	20,57	21,42	22,26	23,10	23,95
	Vendes	16,64	17,34	18,04	18,89	19,72	20,57	21,42	22,26	23,10	23,95
	Administració	16,64	17,34	18,04	18,89	19,72	20,57	21,42	22,26	23,10	23,95
GRUP VI		18,04	18,84	19,64	20,59	21,55	22,51	23,46	24,42	25,38	26,34
GRUP VII		18,04	18,84	19,64	20,59	21,55	22,51	23,46	24,42	25,38	26,34
GRUP VIII		18,04	18,84	19,64	20,59	21,55	22,51	23,46	24,42	25,38	26,34

\* \* \* \* \*

TABLAS SALARIALES BEBIDAS REFRESCANTES SEGÚN GRUPOS 2008  
 Deflactor 0,60%

		S. Base día/mes	Pagas extras	Paga vacaciones	Total año 2008
GRUPO I		29,66	889,83	504,22	14029,27
GRUPO II	Mantenimiento	30,34	910,11	515,78	14350,55
	Producción	30,34	910,11	515,78	14350,55
	Calidad	30,34	910,11	515,78	14350,55
	Ventas	29,49	884,76	501,33	13948,95
	Administración	928,59	928,59	526,20	14455,05
GRUPO III	Mantenimiento	31,67	950,07	538,39	14979,82
	Producción	31,67	950,07	538,39	14979,82
	Calidad	31,67	950,07	538,39	14979,82
	Ventas	30,94	928,30	525,98	14634,92
	Administración	986,42	986,42	558,97	15355,27
GRUPO IV	Mantenimiento	32,77	983,17	557,09	15500,42
	Producción	32,77	983,17	557,09	15500,42
	Calidad	32,77	983,17	557,09	15500,42
	Ventas	31,52	945,59	535,84	14908,93
	Administración	993,59	993,59	563,03	15466,88
GRUPO V	Mantenimiento	1059,66	1059,66	600,47	16495,37
	Producción	1059,66	1059,66	600,47	16495,37
	Calidad	1059,66	1059,66	600,47	16495,37
	Ventas	1059,66	1059,66	600,47	16495,37
	Administración	1057,42	1057,42	599,20	16460,50
GRUPO VI		1065,15	1065,15	603,59	16580,84
GRUPO VII		1149,63	1149,63	651,46	17895,91
GRUPO VIII		1155,40	1155,40	654,73	17985,73

Prima a la venta, servicio directo por caja 0,139  
 Prima a la venta, servicio a distribuidores por caja 0,0707

DIETAS

Dieta Completa 38,0738  
 Media Dieta 14,4685

TABLA HORAS EXTRAS CONVENIO BEBIDAS REFRESCANTES 2008 PROVISIONALES SEGÚN GRUPOS

		5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%
GRUPO I	13,78	14,24	14,71	15,28	15,84	16,41	16,97	17,54	18,09	18,66



GRUPO II	Mantenimiento	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Producción	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Calidad	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Ventas	13,68	14,18	14,68	15,28	15,87	16,48	17,08	17,69	18,29	18,89
	Administración	14,21	14,73	15,25	15,86	16,49	17,12	17,73	18,35	18,99	19,60
GRUPO III	Mantenimiento	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Producción	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Calidad	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Ventas	14,13	14,66	15,18	15,80	16,43	17,06	17,68	18,30	18,93	19,54
	Administración	15,10	15,67	16,23	16,90	17,57	18,26	18,93	19,60	20,29	20,95
GRUPO IV	Mantenimiento	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Producción	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Calidad	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Ventas	14,63	15,21	15,78	16,47	17,17	17,86	18,56	19,24	19,94	20,64
	Administración	15,10	15,67	16,23	16,90	17,57	18,26	18,93	19,60	20,29	20,95
GRUPO V	Mantenimiento	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Producción	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Calidad	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Ventas	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Administración	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
GRUPO VI		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68
GRUPO VII		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68
GRUPO VIII		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68

TABLAS SALARIALES BEBIDAS REFRESCANTES SEGÚN GRUPOS 2009  
 (Incremento IPC 1,05%)

		S. Base día/mes	Pagas extras	Paga vacaciones	Total año 2008
GRUPO I		29,97	899,17	539,46	14176,02
GRUPO II	Mantenimiento	30,66	919,67	551,88	14501,79
	Producción	30,66	919,67	551,88	14501,79
	Calidad	30,66	919,67	551,88	14501,79
	Ventas	29,80	894,05	536,40	14095,55
	Administración	938,34	938,34	563,00	14638,10
GRUPO III	Mantenimiento	32,00	960,05	576,00	15136,15
	Producción	32,00	960,05	576,00	15136,15
	Calidad	32,00	960,05	576,00	15136,15
	Ventas	31,26	938,05	562,68	14786,73
	Administración	996,78	996,78	598,07	15549,77

GRUPO IV	Mantenimiento	33,11	993,49	595,98	15661,60
	Producción	33,11	993,49	595,98	15661,60
	Calidad	33,11	993,49	595,98	15661,60
	Ventas	31,85	955,52	573,30	15065,11
	Administración	1004,02	1004,02	602,41	15662,71
GRUPO V	Mantenimiento	1070,79	1070,79	642,47	16704,32
	Producción	1070,79	1070,79	642,47	16704,32
	Calidad	1070,79	1070,79	642,47	16704,32
	Ventas	1070,79	1070,79	642,47	16704,32
	Administración	1068,52	1068,52	641,11	16668,91
GRUPO VI		1076,33	1076,33	645,80	16790,75
GRUPO VII		1161,70	1161,70	697,02	18122,52
GRUPO VIII		1167,53	1167,53	700,52	18213,47

Prima a la venta, servicio directo por caja 0,1405  
 Prima a la venta, servicio a distribuidores por caja 0,0714

DIETAS

Dieta Completa 38,4736  
 Media Dieta 14,6204

TABLA HORAS EXTRAS CONVENIO BEBIDAS REFRESCANTES 2009 DEFINITIVAS SEGÚN GRUPOS

		5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%	
GRUPO I		13,78	14,24	14,71	15,28	15,84	16,41	16,97	17,54	18,09	18,66
GRUPO II	Mantenimiento	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Producción	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Calidad	14,08	14,59	15,12	15,73	16,34	16,97	17,58	18,21	18,84	19,45
	Ventas	13,68	14,18	14,68	15,28	15,87	16,48	17,08	17,69	18,29	18,89
	Administración	14,21	14,73	15,25	15,86	16,49	17,12	17,73	18,35	18,99	19,60
GRUPO III	Mantenimiento	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Producción	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Calidad	14,69	15,25	15,81	16,48	17,16	17,83	18,50	19,17	19,85	20,52
	Ventas	14,13	14,66	15,18	15,80	16,43	17,06	17,68	18,30	18,93	19,54
	Administración	15,10	15,67	16,23	16,90	17,57	18,26	18,93	19,60	20,29	20,95
GRUPO IV	Mantenimiento	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Producción	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Calidad	15,22	15,81	16,41	17,12	17,83	18,55	19,25	19,97	20,69	21,40
	Ventas	14,63	15,21	15,78	16,47	17,17	17,86	18,56	19,24	19,94	20,64
	Administración	15,10	15,67	16,23	16,90	17,57	18,26	18,93	19,60	20,29	20,95

GRUPO V	Mantenimiento	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Producción	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Calidad	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Ventas	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
	Administración	16,22	16,90	17,59	18,42	19,23	20,06	20,88	21,70	22,52	23,35
GRUPO VI		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68
GRUPO VII		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68
GRUPO VIII		17,59	18,37	19,15	20,08	21,01	21,95	22,87	23,81	24,74	25,68

TABLAS SALARIALES BEBIDAS REFRESCANTES SEGÚN GRUPOS 2010  
 (Incremento IPC 1,5%)

		S. Base día/mes	Pagas extras	Paga vacaciones	Total año 2008
GRUPO I		30,42	912,66	547,56	14388,84
GRUPO II	Mantenimiento	31,12	933,47	560,16	14719,37
	Producción	31,12	933,47	560,16	14719,37
	Calidad	31,12	933,47	560,16	14719,37
	Ventas	30,25	907,46	544,50	14308,13
	Administración	952,42	952,42	571,45	14857,75
GRUPO III	Mantenimiento	32,48	974,45	584,64	15363,19
	Producción	32,48	974,45	584,64	15363,19
	Calidad	32,48	974,45	584,64	15363,19
	Ventas	31,73	952,12	571,14	15008,95
	Administración	1011,73	1011,73	607,04	15782,99
GRUPO IV	Mantenimiento	33,61	1008,39	604,98	15897,80
	Producción	33,61	1008,39	604,98	15897,80
	Calidad	33,61	1008,39	604,98	15897,80
	Ventas	32,33	969,85	581,94	15291,94
	Administración	1019,08	1019,08	611,45	15897,65
GRUPO V	Mantenimiento	1086,85	1086,85	652,11	16954,86
	Producción	1086,85	1086,85	652,11	16954,86
	Calidad	1086,85	1086,85	652,11	16954,86
	Ventas	1086,85	1086,85	652,11	16954,86
	Administración	1084,55	1084,55	650,73	16918,98
GRUPO VI		1092,47	1092,47	655,48	17042,53
GRUPO VII		1179,13	1179,13	707,48	18394,43
GRUPO VIII		1185,04	1185,04	711,02	18486,62

Prima a la venta, servicio directo por caja

0,1426

Prima a la venta, servicio a distribuidores por caja

0,0725

DIETAS

Dieta Completa  
Media Dieta

39,0507  
14,8397

TABLA HORAS EXTRAS CONVENIO BEBIDAS REFRESCANTES 2010 PROVISIONALES SEGÚN GRUPOS

			5%	10%	16%	22%	28%	34%	40%	46%	52%
GRUPO I		14,13	14,61	15,08	15,67	16,25	16,83	17,41	17,99	18,55	19,14
GRUPO II	Mantenimiento	14,44	14,96	15,51	16,14	16,76	17,41	18,03	18,68	19,33	19,94
	Producción	14,44	14,96	15,51	16,14	16,76	17,41	18,03	18,68	19,33	19,94
	Calidad	14,44	14,96	15,51	16,14	16,76	17,41	18,03	18,68	19,33	19,94
	Ventas	14,03	14,54	15,05	15,67	16,28	16,90	17,52	18,15	18,76	19,38
	Administración	14,58	15,10	15,64	16,27	16,91	17,56	18,19	18,82	19,48	20,11
GRUPO III	Mantenimiento	15,06	15,64	16,22	16,90	17,60	18,29	18,97	19,66	20,36	21,05
	Producción	15,06	15,64	16,22	16,90	17,60	18,29	18,97	19,66	20,36	21,05
	Calidad	15,06	15,64	16,22	16,90	17,60	18,29	18,97	19,66	20,36	21,05
	Ventas	14,49	15,03	15,57	16,21	16,85	17,50	18,14	18,77	19,42	20,05
	Administración	15,49	16,07	16,65	17,34	18,02	18,73	19,42	20,11	20,81	21,49
GRUPO IV	Mantenimiento	15,61	16,22	16,83	17,56	18,29	19,02	19,74	20,48	21,22	21,94
	Producción	15,61	16,22	16,83	17,56	18,29	19,02	19,74	20,48	21,22	21,94
	Calidad	15,61	16,22	16,83	17,56	18,29	19,02	19,74	20,48	21,22	21,94
	Ventas	15,00	15,60	16,19	16,89	17,61	18,32	19,03	19,73	20,45	21,17
	Administración	15,49	16,07	16,65	17,34	18,02	18,73	19,42	20,11	20,81	21,49
GRUPO V	Mantenimiento	16,64	17,34	18,04	18,89	19,72	20,57	21,42	22,26	23,10	23,95
	Producción	16,64	17,34	18,04	18,89	19,72	20,57	21,42	22,26	23,10	23,95
	Calidad	16,64	17,34	18,04	18,89	19,72	20,57	21,42	22,26	23,10	23,95
	Ventas	16,64	17,34	18,04	18,89	19,72	20,57	21,42	22,26	23,10	23,95
	Administración	16,64	17,34	18,04	18,89	19,72	20,57	21,42	22,26	23,10	23,95
GRUPO VI		18,04	18,84	19,64	20,59	21,55	22,51	23,46	24,42	25,38	26,34
GRUPO VII		18,04	18,84	19,64	20,59	21,55	22,51	23,46	24,42	25,38	26,34
GRUPO VIII		18,04	18,84	19,64	20,59	21,55	22,51	23,46	24,42	25,38	26,34

ACTA DE FINAL D'ACORDS DEL CONVENI COL·LECTIU DE BEGUDES REFRESCANTS DE LA COMUNITAT VALENCIANA PER A 2010-2011.

Part empresarial.  
Per FEDACOVA.  
Salvador Ferrer Juan (Assessor)

Part social.  
Per UGT  
José Ricardo Gimeno Beneyto (Assessor)

Per CC OO  
Lluís Molina Candel (Assessor)

València, 14 d'abril del 2010, a les 12 hores, es reunixen les persones detallades al marge en els locals de FEDACOVA a València, situats al carrer Isabel la Catòlica, 6-5é-9a, a fi de tractar els punts següents:

Determinar les taules definitives de l'any 2008.  
Fixar les taules salarials definitives de 2009.  
Establir els acords per al nou conveni col·lectiu del sector amb vigència per al 2010 i 2011.

Primer. En relació amb el primer punt les parts acorden deflactar les taules vigents a 31 de desembre de 2008 en un 0,60%.

Segon. D'acord amb el que s'ha pactat, aplicar sobre la taula definitiva de l'any 2008 l'1,05% per a l'any 2009, que queda com a taules definitives de l'any 2009.

Tercer. Pactar un increment, en el nou conveni i per a l'any 2010 de l'1,50% sobre tots els conceptes retributius del conveni.

Quart. Pactar un increment, en el nou conveni i per a l'any 2011 de l'1,50% sobre tots els conceptes retributius del conveni sobre les taules definitives de 2010.

Sisé. S'establirà una disposició addicional en el conveni a fi de garantir, durant la vigència del conveni el poder adquisitiu dels treballadors, en el sentit de garantir com a mínim l'1,50% d'increment per als anys 2010 i 2011, sense perjudi que si l'IPC real constatat al final de cada any és superior a l'1,50% es revisaran les taules en la diferència exacta entre l'1,50% i l'IPC real constatat.

Seté. A la firma del conveni s'aplicarà la disposició addicional segona del conveni vigent a 31 de desembre de 2009, d'equiparació dels grups professionals en matèria salarial. A fi de dur a terme l'aplicació de la dita disposició la comissió creada a este efecte es reunirà abans del 30 d'abril del 2010.

Vuité. Les parts es comprometen a incloure en el conveni l'obligació de regular i aplicar adequadament la Llei d'Igualtat efectiva entre homes i dones.

Nové. Així mateix les parts volen fer constar la voluntat de manteniment dels llocs de treball en les empreses del sector.

Desé. S'autoritza expressament els senyors Salvador Ferrer Juan, José Ricardo Gimeno Beneyto i Lluís Molina Candel a subscriure el text del conveni en representació de les parts implicades.

Sense més assumptes que tractar-hi, s'alça la sessió a les 13 hores del dia assenyalat.

ACTA DE FINAL DE ACUERDOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA PARA 2010-2011.

Parte empresarial.  
Por FEDACOVA.  
Salvador Ferrer Juan (Asesor)

Parte social.  
Por UGT  
José Ricardo Gimeno Beneyto (Asesor)

Por CC OO  
Lluís Molina Candel (Asesor)

En Valencia a catorce de abril de 2010, siendo las 12 horas, se reúnen las personas relacionadas al margen en los locales de FEDACOVA en Valencia, sitios en la calle Isabel La Católica, 6-5º-9ª, con el fin de tratar los siguientes puntos:

Determinar las tablas definitivas del año 2008.  
Fijar las tablas salariales definitivas de 2009.  
Establecer los acuerdos para el nuevo convenio colectivo del sector con vigencia para 2010 y 2011.

Primero. Con relación al primer punto las partes acuerdan deflactar las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2008 en un 0,60%.

Segundo. Aplicar sobre la tabla definitiva del año 2008, según lo pactado el 1,05% para el año 2009, quedando como tablas definitivas del año 2009.

Tercero. Pactar un incremento, en el nuevo convenio y para el año 2010 del 1,50% sobre todos los conceptos retributivos del convenio.

Cuarto. Pactar un incremento, en el nuevo convenio y para el año 2011 del 1,50% sobre todos los conceptos retributivos del convenio sobre las tablas definitivas de 2010.

Sexto. Se establecerá una disposición adicional en el convenio con el fin de garantizar, durante la vigencia del convenio el poder adquisitivo de los trabajadores, en el sentido de garantizar como mínimo el 1,50% de incremento para los años 2010 y 2011, sin perjuicio de que si el IPC real constatado al final de cada año fuera superior al 1,50% se revisaran las tablas en la diferencia exacta entre el 1,50% y el IPC real constatado.

Séptimo. A la firma del convenio se aplicará la disposición adicional segunda del Convenio vigente a 31 de diciembre de 2009, de equiparación de los grupos profesionales en materia salarial. Con el fin de llevar a cabo la aplicación de dicha disposición la comisión creada al efecto se reunirá antes del 30 de abril de 2010.

Octavo. Las partes se comprometen a incluir en el convenio la obligación de regular y aplicar adecuadamente la Ley de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Noveno. Asimismo las partes quieren hacer constar la voluntad de mantenimiento de los puestos de trabajo en las empresas del sector.

Décimo. Se autoriza expresamente a D. Salvador Ferrer Juan, D. José Ricardo Gimeno Beneyto y D. Lluís Molina Candel a suscribir el texto del convenio en representación de las partes implicadas.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 13 horas del día de la fecha