

Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

RESOLUCIÓ de 8 de febrer de 2012, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del conveni col·lectiu del sector d'olis i els seus derivats per a les províncies de Castelló i València. [2012/2406]

Vist el text del Conveni col·lectiu del sector d'olis i els seus derivats per a les províncies de Castelló i València, subscrit per la Comissió Negociadora, la qual està integrada, per la part empresarial, per representants de FEDACOVA, i per part dels treballadors, per representants dels sindicats FITAG-UGT i de la Federació Agroalimentària de CCOO. I de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seua inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la Comissió Negociadora, i el depòsit del text del Conveni.

Segon

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

València, 8 de febrer de 2012.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Conveni col·lectiu del sector de l'oli i els seus derivats
per a les províncies de Castelló i València*

ÍNDIX

CAPÍTOL I

Article 1. Àmbit d'aplicació

Article 2. Àmbit territorial

Article 3. Àmbit personal

Article 4. Vigència

Article 5. Compensació i absorció

CAPÍTOL II

Article 6. Plus d'assistència

Article 7. Salari base

Article 8. Pagues extraordinàries

Article 9. Participació en beneficis

Article 10. Proporcionalitat de pagues extres

Article 11. Taula salarial

CAPÍTOL III

Article 12. Jornada laboral

Article 13. Vacances

Article 14. Llicències retribuïdes per a exàmens

Article 15. Excedències

Article 16. Roba de treball

Article 17. Defunció

Article 18. Revisió mèdica

Article 19. Malalties i accidents

Article 20. Garanties antidiscriminatòries

Article 21. Garanties d'ocupació

Article 22. Actuació i garanties sindicals

Article 23. Informació al treballador

Article 24. Seguretat i higiene

Article 25. Quota sindical

Conselleria de Educación, Formación y Empleo

RESOLUCIÓN de 8 de febrero de 2012, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo del sector de aceites y sus derivados para las provincias de Castellón y Valencia. [2012/2406]

Visto el texto del Convenio colectivo del sector de aceites y sus derivados para las provincias de Castellón y Valencia, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de FEDACOVA, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos FITAG-UGT y Federación Agroalimentaria de CCOO, 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, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

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

Valencia, 8 de febrero de 2012.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

*Convenio colectivo del sector de aceites y sus derivados
para las provincias de Castellón y Valencia*

ÍNDICE

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito territorial

Artículo 3. Ámbito personal

Artículo 4. Vigencia

Artículo 5. Compensación y absorción

CAPÍTULO II

Artículo 6. Plus de asistencia

Artículo 7. Salario base

Artículo 8. Pagas extraordinarias

Artículo 9. Participación en beneficios

Artículo 10. Proporcionalidad pagas extras

Artículo 11. Tabla salarial

CAPÍTULO III

Artículo 12. Jornada laboral

Artículo 13. Vacaciones

Artículo 14. Licencias retribuidas para exámenes

Artículo 15. Excedencias

Artículo 16. Ropa de trabajo

Artículo 17. Fallecimiento

Artículo 18. Revisión médica

Artículo 19. Enfermedades y accidentes

Artículo 20. Garantías antidiscriminatorias

Artículo 21. Garantías de empleo

Artículo 22. Actuación y garantías sindicales

Artículo 23. Información al trabajador

Artículo 24. Seguridad e higiene

Artículo 25. Cuota sindical

Article 26. Assegurança d'accidents
Article 27. Clàusula de desvinculació
Article 28. Antiguitat
Article 29. Ajuda familiar
Article 30. Contractació
Article 31. Contracte de formació
Article 32. Permisos
Article 33. Classificació professional
Article 34. Règim disciplinari
Article 35. Salari mínim de conveni
Article 36. Premi de fidelitat
Disposicions finals
Disposició final primera. Remissió a fonts legals
Disposició final segona, tercera, quarta

CAPÍTOL I

Article 1. Àmbit d'aplicació

El present conveni serà d'aplicació i regularà les relacions de treball en les activitats que a continuació s'esmenten: destil·leries de glicerina, almàsseres, refineries d'oli, molineres de llavors oleaginoses, hidrogenadores, magatzemistes d'oli, envasadores, estacions de càrrega i descàrrega i extracció de llavors.

Article 2. Àmbit territorial

Este conveni és de compliment obligatori per a les referides empreses situades en el territori de les províncies de Castelló i València.

Article 3. Àmbit personal

Estes normes seran aplicables a tots els treballadors que presten els seus servicis per compte de les empreses dedicades a les activitats ressenyades en l'article 1, tant fixos com eventuais, així com els que d'ara en avant hi ingressen, sense més excepció que la que determina l'Estatut dels Treballadors, RD Leg. 1/1995, de 24 de març, i les seues modificacions posteriors.

Article 4. Vigència

Este conveni tindrà una vigència d'un any, des del primer de gener de 2011 fins al 31 de desembre de 2011, prorrogable per reconducció tàcita, excepte denúncia expressa de qualsevol de les parts amb un mes d'antelació a l'expiració del conveni.

Article 5. Compensació i absorció

Les condicions pactades en este conveni són compensables en la seua totalitat amb aquelles que anteriorment regisquen per qualsevol causa, amb les quals formen un tot orgànic i individual. A l'efecte de la seua aplicació pràctica, seran considerades globalment en còmput anual.

Tenint en compte la naturalesa del conveni, les disposicions legals o convencionals futures que impliquen variació econòmica en tots o qualsevol dels conceptes retributius existents, únicament tindran eficàcia si globalment considerades i en còmput anual superen el nivell del present conveni.

Garantia *ad personam*: no obstant el que s'ha disposat anteriorment, si alguna empresa o treballador determinat té establides condicions que en conjunt superen les del present conveni, estes condicions es respectaran en la quantia que sobrepassen el dit conjunt.

CAPÍTOL II

Article 6. Plus d'assistència

Este plus s'abonarà per cada un dels dies treballats efectivament i en la quantia determinada en la columna corresponent a la taula salarial per als treballadors amb pagament de salari de freqüència mensual, l'import de la taula corresponent a un mes natural.

Article 7. Salari base

Es la part de retribució fixada per unitat de temps i que servirà per a calcular sobre este els diferents complements salarials en la forma percentual, amb la sola excepció del plus d'assistència. El salari base està determinat en la taula salarial en dos acepcions: mensual i diari.

Artículo 26. Seguro de accidentes
Artículo 27. Cláusula de desvinculación
Artículo 28. Antigüedad
Artículo 29. Ayuda Familiar
Artículo 30. Contratación
Artículo 31. Contrato de formación
Artículo 32. Permisos
Artículo 33. Clasificación profesional
Artículo 34. Régimen disciplinario
Artículo 35. Salario Mínimo de Convenio
Artículo 36. Premio de Fidelidad
Disposiciones finales
Disposición final primera. Remisión a fuentes legales
Disposición final segunda, tercera, cuarta.

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito de aplicación

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

Artículo 2. Ámbito territorial

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

Artículo 3. Ámbito personal

Estas normas serán de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de las empresas dedicadas a las actividades reseñadas en el artículo 1º, tanto fijos como eventuales, así como los que en lo sucesivo ingresen en ellas, sin más excepción de la que determina el Estatuto de los Trabajadores, RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y sus posteriores modificaciones.

Artículo 4. Vigencia

Este convenio tendrá una vigencia de un año, desde el primero de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011, prorrogable por tácita reconducción, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la expiración del convenio.

Artículo 5. Compensación y absorción

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

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

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

CAPÍTULO II

Artículo 6. Plus de asistencia

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

Artículo 7. Salario base

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

Article 8. Pagues extraordinàries

Tant el personal tècnic com l'administratiu, el subaltern i els obrers, tenen dret a percebre dos pagues extraordinàries de 30 dies cada una, el 15 de juliol, anomenada paga d'estiu, i el 22 de desembre, paga de Nadal, i una paga de 15 dies per la festivitat de Sant Josep, és a dir, el 19 de març.

L'import de les dites pagues es calcula sumant el salari base, el plus d'assistència, prorratejant el nombre de dies en les categories de pagament diari i pel seu import en les de pagament mensual, més la nocturnitat, si és procedent, i l'antiguitat.

Els períodes de rèdit seran en la paga d'estiu de l'1 de gener al 30 de juny; en la paga de Nadal de l'1 de juliol al 31 de desembre.

La paga de Sant Josep tindrà un període de rèdit anual, que serà de l'1 de març al 28 de febrer.

Article 9. Participació en beneficis

Tot el personal afectat per este conveni percebrà pel concepte de participació en beneficis una quantitat equivalent al 10% dels salaris de la taula salarial, incrementats amb el complement d'antiguitat, i segons la fórmula que a continuació s'indica en este mateix article. Este complement pot fer-se efectiu conjuntament amb els salaris base.

Fórmula aclaridora: Salaris base dies percebuts, més salaris base percebuts en les pagues extres d'estiu, Nadal i març, més l'antiguitat percebuda, tant en un concepte com en un altre i sobre el total percebut s'obté el 10%.

Per a aquelles empreses que vulguen abonar la paga de beneficis d'una sola vegada, hauran de fer-ne l'abonament tenint com a data límit la del 31 de març de l'any següent a la creació del dret esmentat.

Article 10. Proporcionalitat pagues extres

Al personal que ingresse o cesse durant l'any natural, se li abonaran les pagues extraordinàries i de beneficis en proporció al temps treballat dins de l'exercici, perquè els dies esmentats en les pagues indicades en el present capítol ho són per al personal que treballa durant 12 mesos.

Article 11. Taula salarial

La vigència per a 2011 és la que figura en l'annex I d'este conveni.

La resta dels conceptes econòmics que no figuren en la taula salarial i que no han sigut descrits en els diferents articles d'este conveni, s'incrementen el 0,80%, més un diferencial del 0,20%, i s'han de revisar sobre l'IPC real constatat a final d'any més 0,20%. Si fóra procedent esta revisió, l'increment s'abonarà amb efectes retroactius a l'1 de gener de 2011, dins del primer trimestre natural següent al 31 de desembre del dit any.

CAPÍTOL III

Article 12. Jornada laboral

S'establix una jornada laboral de 1.784 hores, que seran distribuïdes setmanalment de dilluns a divendres, a excepció dels servicis de manteniment, neteja i control de qualitat de procés. L'organització d'este horari es farà, segons les empreses, amb audiència dels afectats i en presència del comitè d'empresa o dels delegats de personal.

Els servicis de manteniment, neteja i control de qualitat de procés que hagen d'assistir un dissabte cobraran les hores extraordinàries treballades amb un increment del 100% sobre el preu de l'hora ordinària.

Les empreses que disposen de personal de manteniment electromecànic, en règim de plena disponibilitat, han d'abonar al personal d'este règim i per este mateix concepte, l'import brut mensual de 165,03 euros.

A més, si amb motiu d'assistència ha de fer desplaçaments al centre de treball, s'abonarà per cada un d'estos l'import brut de 3 hores extraordinàries del seu salari en concepte de gastos de desplaçament.

En tot cas, per a tindre reconegut el règim de plena disponibilitat, l'empresa ho ha de fer constar per escrit dirigit als treballadors afectats.

Artículo 8. Pagas extraordinarias

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

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

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

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

Artículo 9. Participación en beneficios

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

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

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

Artículo 10. Proporcionalidad pagas extras

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

Artículo 11. Tabla salarial

Será para la vigencia durante 2011 la que figura en el anexo I de este convenio.

El resto de los conceptos económicos que no figuren en la tabla salarial y que no han sido descritos en los distintos artículos de este convenio, serán incrementados en el 0,80%, más un diferencial del 0,20%, debiendo revisarse sobre el IPC real constatado a final de año más 0,20%. Si procediese dicha revisión, el incremento se abonará con efectos retroactivos al 1 de enero de 2011, dentro del primer trimestre natural siguiente al 31 de diciembre de dicho año.

CAPÍTULO III

Artículo 12. Jornada laboral

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

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

Las empresas que dispongan de personal de mantenimiento electromecánico, en régimen de plena disponibilidad, abonarán al personal de este régimen y por este mismo concepto, el importe bruto mensual de 165,03 euros.

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

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

La condició pactada és absorbible en la seua totalitat amb les que anteriorment regisquen per este o altres conceptes anàlegs, amb què forma un tot orgànic i individual, i, a l'efecte de la seua aplicació pràctica, seran considerades en còmput anual.

Article 13. Vacacions

Tot el personal afectat pel present conveni tindrà dret a 30 dies naturals de vacances. Les vacances es faran efectives entre l'1 de juny i el 30 de setembre, i s'abonarà la part proporcional del plus d'assistència al salari base, més el plus d'antiguitat i beneficis.

Quan per les necessitats del servici i a instància de les empreses han de disposar-se vacances fora del període designat en el paràgraf anterior, el treballador percebrà una compensació del 20% del salari base pels dies que queden fora del període ressenyat. Així mateix, es respectarà qualsevol pacte individual entre l'empresa i el treballador pel que fa a la data de gaudi de les vacances. Tot açò és aplicable als treballadors que acrediten un període superior a un any de servici en l'empresa, i als que no porten un any, se'ls aplicarà la part proporcional corresponent pel temps treballat.

El personal que treballa a torns percebrà en concepte de torn, la quantitat de 30,04 euros en el moment d'iniciar les de vacances.

Article 14. Llicències retribuïdes per a exàmens

Els treballadors que formen part de les plantilles d'empreses afectades pel present conveni i que estiguen matriculats en cursos organitzats en centres oficials o reconeguts pel Ministeri d'Educació i Ministeri d'Investigació i Universitats per a l'obtenció de títol acadèmic, segons la Llei General d'Educació tindran dret als permisos retribuïts necessaris pel temps màxim de 80 hores a l'any, per a presentar-se a exàmens i a la resta de proves d'aptitud, sense que això comporte cap alteració o disminució dels seus drets laborals.

En tot cas, per a l'exercici d'este dret, el treballador ha de justificar fefaentment, per mitjà de certificació acadèmica adequada, amb antelació mínima de 48 hores i després de les dites proves, la necessitat d'assistència, respectivament.

Igualment, el treballador disposarà de les hores necessàries retribuïdes amb un màxim de 30 hores a l'any per a assistir a la realització d'exàmens definitius per a l'obtenció del permís de conduir. La necessitat i realització de les dites proves s'haurà de justificar en els mateixos termes del paràgraf anterior.

Article 15. Excedències

En matèria d'excedències s'ajustarà al que disposa l'article 46 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març. Per a exercir este dret es requereix una antiguitat en l'empresa no inferior a un any.

Article 16. Roba de treball

Les empreses subjectes al conveni facilitaràn anualment al personal, que d'acord amb la seua condició professional realitzen faenes que exigisquen la seua utilització, les següents peces de roba de treball:

- a) Personal femení: 2 bates i 2 còfies.
- b) Personal masculí: 2 camises, 2 pantalons i 1 torera.

Així mateix, es facilitaràn les peces de roba, botes i elements necessaris d'acord amb l'ordenança general de seguretat i higiene en el treball. En tots els casos el personal al qual s'assigne la indicada roba de treball està obligat a atendre-la, conservar-la i tornar-la si causa baixa en l'empresa. Per això, es considerarà imprudència en l'acte de servici la no-utilització o ús inadequat de les peces de roba que d'acord amb este article li entreguen, així com qualsevol altres, que segons la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i normes concordants li poden ser proporcionades.

Article 17. Defunció

En cas de defunció, per qualsevol causa, d'algun treballador, l'empresa abonarà als hereus la quantitat corresponent a l'import de 45 dies de la retribució del difunt, incloent-hi els complements personals.

Article 18. Revisió mèdica

Les empreses subjectes a l'aplicació del present conveni que no tinguen establert un servici mèdic d'empresa propi o mancomunat efec-

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

Artículo 13. Vacaciones

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

Cuando las necesidades del servicio y a instancia de las empresas debieran realizarse vacaciones fuera del período designado en el párrafo anterior, el trabajador percibirá una compensación de un 20 por ciento del salario base en los días que quedasen fuera del período reseñado. Asimismo, se respetará cualquier pacto individual entre la empresa y el trabajador con respecto a la fecha de disfrute de las vacaciones. Todo ello es aplicable a aquellos trabajadores que acrediten un período superior a un año de servicio en la empresa, y los que no lleven un año, la parte proporcional que les corresponda en razón del tiempo trabajado.

El personal que trabaje a turnos percibirá en concepto de turno la cantidad de 30,04 euros en el momento de salir de vacaciones.

Artículo 14. Licencias retribuidas para exámenes

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

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

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

Artículo 15. Excedencias

Para las excedencias se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo. Para ejercer tal derecho se requerirá una antigüedad en la empresa no inferior a un año.

Artículo 16. Ropa de trabajo

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

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

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

Artículo 17. Fallecimiento

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

Artículo 18. Revisión médica

Las empresas sujetas a la aplicación del presente convenio que no tengan establecido un servicio médico de empresa propio o mancomu-

tuaran als seus treballadors fixos en plantilla una revisió mèdica anual que ha d'anar acompanyada del corresponent informe a l'interessat. La dita revisió es farà en horari laboral o a compte d'este.

Article 19. Malalties i accidents

Les empreses complementaran els treballadors en situació de baixa per incapacitat temporal (IT) fins al 90% de les prestacions percebudes pels treballadors per part de la Seguretat Social a partir del vintè primer dia, tenint en compte que el total del que s'ha percebut no podrà superar el salari real que percep el treballador. Així mateix, les dites empreses es reservaran, durant tot el període de baixa per les causes assenyalades, el dret a establir diagnòstic a càrrec dels facultatius que designen. Els gastos que ocasionen la revisió mèdica, aniran a càrrec del treballador. En el cas que este segon diagnòstic siga contrari, el treballador perdrà automàticament el dret a la percepció del plus esmentat.

Quan la falta d'assistència és deguda a accident de treball, malaltia professional o d'origen comú i dona lloc a hospitalització, les empreses poden enviar els accidentats o malalts perquè siguen reconeguts pel metge que estes designen, el qual en certificarà l'estat de curació.

Quan per raó de malaltia el treballador ha d'assistir a consulta mèdica, en hores coincidents amb les de la seua jornada laboral, les empreses concediran, sense pèrdua de retribució, el permís necessari pel temps necessari a este efecte. El treballador haurà de justificar la consulta amb el corresponent volant visat pel facultatiu.

Quan la situació d'IT es deriva d'accident de treball o malaltia professional, les empreses complementaran les prestacions percebudes pel treballador a fi que este perceba el 100% del salari real.

Article 20. Garanties antidiscriminatòries

D'acord amb la legislació vigent, el present conveni es basa en la no-discriminació en cap aspecte de la relació laboral, per raó de sexe, religió, color, ètnia, afiliació sindical o política o ideologia.

S'establirà l'obligatorietat, a les empreses de més de 250 treballadors, de negociar plans d'igualtat. Per a les empreses de menys de 250 treballadors, s'establirà l'obligació d'adoptar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens en l'àmbit laboral.

A fi de garantir el compliment del compromís adquirit en el present article, s'acorda la creació d'una comissió anomenada d'igualtat i no-discriminació, durant la vigència del conveni.

Article 21. Garanties d'ocupació

En cas de detenció del treballador, i fins que no hi haja sentència ferma, l'empresa reservarà el seu lloc de treball durant este temps. En este període, no hi haurà l'obligació de prestar treball, i no tindrà dret a retribució ni cotització, perquè el contracte de treball està en suspensió. Per tal que este dret pugua ser invocat pel treballador, és condició indispensable que ho comuniquen de forma eficaç a l'empresari, en un termini màxim de 120 hores a partir de la detenció.

La reincorporació s'ha de produir dins dels 15 dies següents a la finalització de la detenció. Per a fer-ho, s'ha de comunicar a l'empresari mitjançant un preavis, també en informe de 72 hores abans del retorn. Transcorreguts els 15 dies sense que s'haja produït la reincorporació, s'entendrà que el treballador dona per resolt el contracte de treball.

L'empresa, durant el període de suspensió assenyalat, podrà contractar amb caràcter interí un treballador per a substituir el detingut.

Article 22. Actuació i garanties sindicals

Per al temps invertit pels representants sindicals en l'exercici dels seus càrrecs, caldrà ajustar-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors. Podran acumular-se les hores que corresponen a un delegat en favor d'un altre, sempre que el que les haja de cedir comuniquen fefaentment a l'empresa la renúncia de les seues hores i a favor de qui s'han d'acumular.

Així mateix, les empreses donaran facilitats perquè el treballador que pertanyia a una central sindical, i estiga autoritzat per esta, pugua

nado efectuarán a sus trabajadores fijos en plantilla una revisión médica anual que deberá ir acompañada del correspondiente informe al interesado. Dicha revisión se realizará en horario laboral o a cuenta de este.

Artículo 19. Enfermedades y accidentes

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

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

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

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

Artículo 20. Garantías antidiscriminatorias

Con sujeción a la legislación vigente, el presente convenio se basa en la no discriminación en ningún aspecto de la relación laboral, por la razón de sexo, religión, color, raza y afiliación sindical o política, así como de su ideología.

Se establece la obligatoriedad de las empresas de más de 250 trabajadores de negociar planes de igualdad, asimismo en las empresas de menos de 250 trabajadores se establece la obligación de adoptar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Con el fin de garantizar el cumplimiento del compromiso adquirido en el presente artículo, se acuerda la creación de una Comisión denominada de igualdad y no discriminación, durante la vigencia del convenio.

Artículo 21. Garantías de empleo

En caso de detención del trabajador, y hasta que no recaiga sentencia firme, la empresa reservará su puesto de trabajo durante dicho período, no existiendo durante el mismo, obligación de prestar trabajo, sin derecho a retribución ni cotización, todo ello por estar en suspensión el contrato de trabajo. Para que dicho derecho pueda ser invocado por el trabajador es condición indispensable que lo comuniquen de forma eficaz al empresario, debiendo efectuar dicha comunicación en un plazo máximo de 120 horas a partir de la detención.

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

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

Artículo 22. Actuación y garantías sindicales

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

Asimismo, las empresas darán facilidades para que el trabajador que pertenecía a una central sindical, y esté autorizado por ella, pueda

gestionar el cobrament dins de l'empresa, i fora de les hores del seu treball, de les quotes sindicals que corresponguen abonar als treballadors afiliats a la dita central sindical.

Article 23. Informació al treballador

L'empresa facilitarà a títol individual, a tot treballador que ho sol·licite, una certificació acreditativa de la seua qualificació professional, remuneració i antiguitat en l'empresa.

Article 24. Seguretat i higiene

Els delegats de personal i el comitè d'empresa entendran en tot el que es referix a la prevenció d'accidents i seguretat i higiene en el treball, a l'efecte de la qual aportaran, d'acord amb les empreses, l'estructura més adequada a la importància i característiques del centre de treball. Es reuniran com a mínim mensualment i poden demanar l'assessorament del personal tècnic i sanitari que estimen oportú.

A l'hora de considerar els components plus de toxicitat, perillositat i penositat, les empreses, a l'efecte de calcular o mesurar estos supòsits, han de posar els mitjans suficients de què disposen en l'empresa o que els siguen requerits en virtut de la normativa legal vigent per a fer front a cada necessitat.

Article 25. Quota sindical

Les empreses descomptaran en nòmina la quota sindical d'aquells treballadors que així ho indiquen de forma personal.

Esta deducció s'efectuarà en les empreses, en la mesura que els sistemes informàtics de cada una s'adeqüen als seus programes respectius per a esta exigència.

Article 26. Assegurança d'accidents

Les empreses afectades pel present conveni subscriuran individualment una pòlissa col·lectiva d'accidents de treball que garantiran les indemnitzacions següents:

- 6.010,12 euros, en cas de defunció.
- 6.010,12 euros, en cas d'incapacitat permanent absoluta.

Les dos contingències s'entendran com a derivades d'accident de treball.

Article 27. Clàusula de desvinculació

La clàusula de desvinculació pot aplicar-se a aquelles empreses que demostren pèrdues econòmiques en els dos exercicis consecutius anteriors a la sol·licitud; pèrdues que, a més, poden fer perillar llocs de treball.

Sobre la seua intenció, l'empresa ha de remetre comunicació a la comissió paritària en el termini d'un mes, per als firmants, i d'un mes després de la publicació en el butlletí oficial de la província, per als no firmants, en els convenis d'un any de vigència, i de la revisió salarial en els de vigència superior a un any. A més, ha d'adjuntar-hi la memòria econòmica del primer any de pèrdues i l'informe comptable del segon, que haurà de constatar-se, quan siga possible.

Igualment, es remetrà informe al comitè d'empresa o als delegats de personal.

Quedaran sense efecte totes les actuacions que ometen esta documentació, o bé ho facen fora del termini assenyalat. A l'efecte de remetre la dita comunicació, es fixa com a domicili de la comissió paritària el de la central sindical Unió General de Treballadors (Federació d'Alimentació i Tabacs), situat a València, al carrer Arquitecte Mora, 7.

La comissió paritària es reunirà en el termini màxim de 30 dies comptadors des de la recepció de la comunicació i la documentació acreditativa, la qual emetrà la seua resolució en un període màxim de 30 dies.

Contra esta resolució de la comissió paritària, les parts, l'empresa o els treballadors, podran recórrer davant dels organismes competents.

En el supòsit que la comissió paritària approve la proposta de desvinculació, esta només afectarà els increments salarials pactats en el conveni col·lectiu del sector per a l'any de la seua vigència.

Finalitzat este període, els salaris i la resta de conceptes d'aplicació seran els s'acorden en el conveni col·lectiu.

gestionar el cobro dentro de la empresa, y fuera de las horas de su trabajo, de las cuotas sindicales que correspondan abonar a los trabajadores afiliados a dicha central sindical.

Artículo 23. Información al trabajador

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

Artículo 24. Seguridad e higiene

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

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

Artículo 25. Cuota sindical

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

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

Artículo 26. Seguro de accidentes

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

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

Entendiéndose ambas contingencias como derivadas de accidente de trabajo.

Artículo 27. Cláusula de descuelgue

La cláusula de descuelgue podrá aplicarse a aquellas empresas que demuestren pérdidas económicas en los dos ejercicios consecutivos anteriores a la solicitud, además estas pérdidas puedan hacer peligrar puestos de trabajo.

La empresa remitirá en el plazo de un mes, para los firmantes, y un mes después de la publicación en el boletín oficial de la provincia para los no firmantes, en los convenios de un año de vigencia, y de la revisión salarial en los de vigencia superior a un año, comunicación a la comisión paritaria sobre su intención. Adjuntando a la misma memoria económica del primer año de pérdidas e informe contable del segundo, debiendo constatarse éste en cuanto sea posible.

Igualmente se remitirá informe al Comité de Empresa o delegados de personal.

Quedarán sin efecto todas aquellas actuaciones que omitan tales documentaciones, o lo hagan fuera de plazo señalado. A los efectos de remitir dicha comunicación, se fija como domicilio de la comisión paritaria el de la central sindical Unión General de Trabajadores (Federación de Alimentación y Tabacos) sito en Valencia, en su calle de Arquitecto Mora, n.º 7.

La comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de treinta días desde la recepción de la comunicación y la documentación acreditativa, emitiendo su fallo en un período máximo de 30 días.

Ante el fallo emitido por la comisión paritaria las partes, empresa y/o trabajadores, podrán recurrir ante los organismos competentes.

En los supuestos de ser aprobada por la comisión paritaria la propuesta de descuelgue, éste, sólo afectará a los incrementos salariales pactados en el convenio colectivo del sector para el año de vigencia del mismo.

Finalizado éste, los salarios y demás conceptos de aplicación serán los que en el convenio colectivo se acuerden.

Article 28. Antiguitat

Les parts van acordar en el conveni 98/2000 la desaparició del concepte d'antiguitat; no obstant, a fi de respectar els drets adquirits, van acordar crear en els fulls de salaris un nou concepte anomenat «antiguitat consolidada», l'import del qual no serà absorbible ni compensable.

Article 29. Ajuda familiar

S'establix en concepte d'ajuda familiar, una gratificació de 238,40 euros per any per a aquells treballadors que tenen fills amb discapacitats.

Article 30. Contractació

S'amplia el termini de duració per als contractes per circumstàncies de la producció previstos en l'article 15.b de l'Estatut dels Treballadors a 12 mesos, dins d'un període de 18 mesos. Quan finalitzen els dits contractes, el treballador tindrà dret a la indemnització legalment establida.

Article 31. Contracte de formació

Les empreses podran realitzar este tipus de contractes amb l'objecte de proporcionar al treballador la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat d'un ofici o lloc de treball qualificat.

Este contracte només pot signar-se amb treballadors entre 16 i 21 anys d'edat que no tinguen titulació suficient per a signar un altre tipus de contracte formatiu.

La duració del contracte serà, com a mínim, de 6 mesos, i, com a màxim, de 2 anys. Una vegada conclòs el primer any de vigència, les pròrrogues que es duguen a terme fins a esgotar el període màxim podran ser de 6 mesos.

El temps dedicat a la formació teòrica serà del 15% de la jornada màxima prevista en el present conveni i es durà a terme alternant-se amb el treball efectiu.

Amb l'objecte de fer efectiva la formació del treballador, l'empresa assignarà un tutor amb la suficient experiència i qualificació per a garantir l'aprenentatge objecte del contracte, sense que cada tutor pugua tindre davall la seua tutela més de tres aprendents.

El primer i segon anys s'aplicaria el 80% d'estes quantitats, sense distinció entre els menors de 16 i els majors d'esta edat.

Article 32. Permisos

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

- a) 16 dies per matrimoni.
- b) 3 dies en els casos de naixement de fills, malaltia greu que comporte hospitalització o intervenció quirúrgica amb anestèsia total, o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per este motiu, el treballador necessite fer un desplaçament, el termini serà de 4 dies.
- c) 1 dia per trasllat del domicili habitual.
- d) Els altres previstos en l'article 37, apartats 3 i 4 de l'Estatut dels Treballadors.
- e) Els treballadors, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a 1 hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions o acumular-les al principi o final de la jornada. La duració d'esta jornada s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. La dona, per voluntat seua, podrà substituir este dret per una reducció de la jornada normal de mitja hora amb la mateixa finalitat, o bé es podrà acumular esta hora de lactància, amb l'acord previ i el consentiment de l'empresa, en jornades completes en còmput de 14 dies laborables, sempre que este permís comence a usar-se immediatament després de finalitzat el període de descans per maternitat. D'este permís en pot fer ús indistintament la mare o el pare en el cas que els dos treballen.

Article 33. Classificació professional

Grups professionals. Queden establits els grups professionals en funció de les aptituds, les titulacions i el contingut general de les prestacions. Les diferents categories professionals quedaran incloses en cada un d'estos grups segons la titulació que requerixen i funcions que han d'exercir.

Artículo 28. Antigüedad

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

Artículo 29. Ayuda familiar

Se establece en concepto de ayuda familiar, una gratificación de 238,40 euros por año para aquellos trabajadores que tuvieran hijos discapacitados.

Artículo 30. Contratación

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

Artículo 31. Contrato de formación

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

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

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

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

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

El primer y segundo año se aplicaría el 80 por ciento de estas cantidades. Sin distinguir entre los menores de 16 y los mayores de dicha edad

Artículo 32. Permisos

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

- a) Dieciséis días por matrimonio.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave que conlleve hospitalización o intervención quirúrgica con anestesia total, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Los demás previstos en el artículo 37, apartados 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumularlas al principio o final de la jornada. La duración de esta jornada se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o bien se podrá acumular esta hora de lactancia, previo acuerdo y con consentimiento de la empresa, en jornadas completas en cómputo de 14 días laborables, siempre que dicho permiso comience a disfrutarse inmediatamente después de finalizado el periodo de descanso por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 33. Clasificación profesional

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

La retribució és la fixada en la seua categoria. La categoria està determinada per la prevalença en la funció.

I. Grup personal tècnic administratiu i mercantil

Queden inclosos en este grup els següents subgrups professionals:

A) Tècnics

1. Tècnics amb títol universitari superior. Queden inclosos dins d'este subgrup professional les categories següents:

director tècnic: li correspon l'alta direcció de tots els serveis de l'empresa.

Tècnics: són els que estan en possessió d'un títol superior professional i realitzen a l'empresa funcions pròpies d'este.

2. Tècnics amb títol universitari de grau mitjà. Queden inclosos dins d'este subgrup professional les categories següents:

– Enginyers i pèrits: s'hi inclouen els que amb este títol exercixen en les empreses industrials pròpies d'este.

– Mestres industrials: són aquells que, havent realitzat els estudis necessaris, exercixen funcions tècniques de qualsevol índole.

– Ajudants tècnics sanitaris: són aquells que estan en possessió del títol corresponent i exercixen la seua professió en les empreses del sector. Tenen com a missió específica la derivada de la seua condició professional, l'assistència sanitària i d'urgència al seu personal.

– Graduats socials: són els que estan en possessió del títol corresponent i assessoren l'empresa i els seus treballadors en matèria laboral, de seguretat social i la resta de matèries connexes.

– Treballadors socials: són aquells que amb el corresponent títol expedid pel Ministeri, exercixen a les empreses funcions com les d'organització de colònies per a fills de treballadors, centres d'ajuda a la promoció del treballador i estudi de l'entorn en què conviu, aconsella la manera en què pot millorar-se, tracta d'inserir el treballador en el medi ambient en què ha de discórrer la seua vida i treball, l'ajuda a resoldre problemes i l'orienta i assessora en els aspectes més diversos, tant si són de tipus laboral com familiar.

3. Tècnics no titulats o amb títol no universitari. Queden inclosos dins d'este subgrup professional, les categories següents:

– Contra mestres o caps de taller: són els que tenen coneixements de cultura general i capacitat suficient, estan a les ordes immediates d'un tècnic de categoria superior i tenen comandament directe sobre el personal manual de la fàbrica. La seua missió és la vigilància i inspecció de les diferents fases de fabricació, han d'observar i tindre cura del funcionament dels diferents òrgans que la comprenen i responen de la disciplina del personal, de la distribució del treball, de la seua bona execució i de la reposició de peces i de la conservació de les instal·lacions.

S'inclouen dins d'esta categoria els mestres refinadors d'oli.

Delineants projectistes: són els empleats tècnics que dins de l'especialitat a què es dedica la secció en què presten els serveis projecten o detallen tot el que els indica l'enginyer o tècnic a les ordes dels quals estan; o el que sense tindre un superior immediat realitzen allò que personalment conceben segons les dades i les condicions tècniques exigides pels clients, les empreses o la naturalesa de les obres. Han d'estar capacitats per a dirigir muntatges, fer plànols topogràfics dels emplaçaments de les obres que cal estudiar o muntar i replantejar-les. D'entre totes estes funcions, les principals són: estudiar qualsevol classe de projectes, desenrotllar l'obra que ha de construir-se i preparar les dades necessàries per a les ofertes que pugen fer-se. Esta categoria s'equipararà salarialment a la d'oficial de primera administratiu.

– Delineant: és l'ocupació tècnica capaç de desenrotllar projectes senzills, confecció de plànols de conjunt i detall, ja siguen del natural o d'esquemes i avantprojectes estudiats; per a efectuar croquis de maquinària en conjunt, especejament de plànols, comandes de materials per a consultes i obres que s'han d'efectuar, interpretació de plànols, cubicacions i transportacions de major quantia, càlcul de resistència de peces, de mecanismes o estructures mecàniques, una vegada conegudes les condicions de treball i esforç a què estan sotmeses. Esta categoria s'equipararà salarialment a la d'oficial de segona administratiu.

– Analistes: són aquells que realitzen als laboratoris les anàlisis diàries necessàries en la indústria; són responsables davant dels seus caps del treball efectuat.

– Auxiliars de laboratori: són els que realitzen funcions senzilles, com la manipulació de mostres, etc. i ajuden els seus superiors en tre-

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

I. Grupo personal técnico administrativo y mercantil.

Quedan incluidos en este grupo los siguientes subgrupos profesionales:

A) Técnicos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Delineantes proyectistas: son los empleados técnicos que dentro de la especialidad a que se dedique la sección en la que presten sus servicios proyectan o detallan lo que les indica el ingeniero o técnico bajo cuyas órdenes están, o el que, sin tener superior inmediato realiza lo que personalmente conciba según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o la naturaleza de las obras, han de estar capacitados para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar o montar y replantearlas. Dentro de todas estas funciones las principales son: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que haya de construirse y preparar los datos necesarios que puedan servir de base a las ofertas que se hagan. Esta categoría se equiparará salarialmente a la de oficial de primera administrativo.

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

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

– Auxiliares de laboratorio: son los que realizan funciones sencillas, como manipulado de muestras, etcétera, y ayudan a sus superiores en

balls elementals que poden tindre una ràpida comprovació i sempre davall la seua vigilància.

B) Administratius

Tenen tal caràcter els que exercixen, a les empreses, funcions administratives o d'oficina. Es reconeixen les categories següents:

– Caps de primera: són els empleats, amb poder o sense, que assumeixen l'orientació i responsabilitat, dins de l'empresa, de diverses seccions o negociats.

Tindran la categoria de caps de primera els inspectors de sucursals i els caps de comptabilitat.

– Caps de segona: són els que tenen al seu càrrec, amb poder o sense, l'organització, distribució i realització dels treballs d'una secció o negociat.

– Oficials de primera: són els que, a les immediates ordres dels caps de primera o segona, si n'hi ha, executen les tasques de màxima responsabilitat relacionades amb el servei que desenrotllen, així com totes aquelles que requereixen, per a la seua total i perfecta execució, la suficient capacitat per a resoldre per iniciativa pròpia les dificultats que sorgisquen en el desenrotllament del seu treball.

S'inclouen en esta categoria, amb caràcter enunciatiu, els corresponents no subjectes a minuts dictades pels seus superiors; empleats de comptabilitat que tinguen al seu càrrec els llibres superiors de comptabilitat, de balanç, etc. i caixes de cobrar i pagar sense signatura ni fiança; encarregats d'estudiar els costos de producció i venda i encarregats de seccions de transport de mercaderies.

– Oficials de segona: són els empleats que, a les ordres dels seus superiors, desenrotllen amb tota responsabilitat i eficàcia els treballs que els encarreguen corresponents a la secció o negociat al qual pertanguen.

S'inclouen en esta categoria, a més dels enunciats anteriorment, els corresponents subjectes a minuts dictades pels seus superiors; taquimecanògrafs en idioma nacional.

– Auxiliars: són els empleats majors de 18 anys que, amb la capacitat necessària, col·laboren amb els oficials en treballs de menor importància.

C) Personal mercantil

Queden incloses dins d'este subgrup professional les categories següents:

– Viatjant: és l'empleat que, al servei d'una sola empresa, realitza habitualment el seu treball fora de la província, sense perjudici que circumstancialment el realitze dins d'esta, segons la ruta prèviament assenyalada per a oferir articles, prendre notes de les comandes, informar els clients, transmetre els encàrrecs rebuts i vetlar pel seu compliment fora del temps dedicat als viatges sense menyspreu de la seua dignitat professional.

– Corredor de plaça: és l'empleat d'una sola empresa que habitualment realitza les mateixes funcions atribuïdes al viatjant en establiments o cases particulars de la província en què s'ubica l'establiment al servei del qual està.

– Dependent: és l'empleat major de 18 anys encarregat de realitzar les vendes amb coneixements pràctics dels articles objecte de venda; ha de vetlar pel recompte de les mercaderies per a sol·licitar-ne la reposició en temps adequat i la seua exhibició en aparadors i vitrines.

II. Grup personal especialista i no qualificat

Queden incloses dins d'este grup professional les categories següents:

– Mestres: són els treballadors que tenen la responsabilitat, de forma permanent, de dirigir les operacions pròpies de la indústria; són els caps de personal obrer. En les indústries xicotetes la seua labor no es limita sols a la direcció, sinó que pren part activament en les tasques manuals de la indústria.

En este grup, hi ha inclosos, entre altres, els anomenats mestres d'almassera, de margarines i greixos comestibles, de molinar, d'extractors, de desenrotllar, de destil·leries de glicerina, d'hidrogenar, d'estearines, de greixos industrials i de salsa maionesa, winterizació, els boters i els de capacitat inferior a mil quilos. Les empreses no estaran obligades a classificar com a mestres els encarregats de les diferents activitats, si bé pot ocupar estos llocs un oficial de primera com a auxiliar del mestre.

trabajos elementales que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

B) Administrativos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C) Personal mercantil.

Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional las siguientes categorías:

– Viatjante: es el empleado que al servicio de una sola empresa realiza habitualmente su trabajo fuera de la provincia, sin perjuicio de que circunstancialmente lo realice dentro de la misma, según la ruta previamente señalada, al ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes sin menoscabo de su dignidad profesional.

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

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

II. Grupo personal especialista y no cualificado.

Quedan incluidas dentro de este grupo profesional las siguientes categorías:

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

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

– Oficial de primera: és el treballador que domina un dels oficis propis de les indústries de l'oli, de les olives o auxiliars, practica este ofici i l'aplica amb un grau de perfecció que no sols li permet efectuar els treballs generals, sinó també aquells altres que suposen especial exercici i delicadesa.

Es consideraran compresos en este grup els següents:

Els ajudants de tots els mestres anomenats en el paràgraf segon de l'apartat a) i també els dels mestres de refinaria i de saboneria amb la classificació de contramestres, ja que pels seus coneixements i pràctica estan capacitats per a auxiliar i substituir els dits mestres en les seues tasques durant les absències o relleus. Tindran també la condició d'oficials de primera el xòfer de camió amb carnet de primera, l'encarregat de caldera o generador de vapor, l'extractor de pinyola; el desodoritzador a la refinaria; els manipuladors de les hidrogenadores; els maquinistes d'eixugadors de pinyola i manipulador d'autoclau i de rentadors d'este-arines i dels separadors de margarines.

– Oficial de segona: és el treballador que sense tindre l'especialització exigida per al treball perfecte, executa el corresponent a un determinat ofici amb la suficient correcció i eficàcia i està en condicions de capacitat per a substituir l'oficial de primera. S'inclouen en este grup, entre altres, el conductor de vehicles amb carnet de segona, l'auxiliar dels extractors de pinyola; el neutralitzador a la refinaria, l'operador de la màquina de desenrotllar; els manipuladors de premsa amb temperatura en estearina; els manipuladors d'emulsors de greixos comestibles i margarines i manipuladors d'estratificadores de massa a les almàsseres.

– Oficial de tercera: és el que, havent realitzat l'aprenentatge d'un ofici, no té encara els coneixements pràctics indispensables per a efectuar els treballs amb la correcció exigida a un oficial.

S'inclouen en este grup: el descolorador a la refinaria, els manipuladors de premsa, eixugadors o estufes a les indústries del sabó; els tapadors de pots als magatzems d'oli i indústries envasadores, els cellerers, els manipuladors de premsa sense temperatura en estearina; els premsistes a almàssera; els conductors de carretons elèctrics i els manipuladors de viscolitzadores i de tapadores amb màquines.

Les professions no especificades amb anterioritat que corresponen a oficis clàssics que puga haver-hi a les empreses del sector com ara fusters, pintors obrers, electricistes, manyans, metal·lúrgics de diferents especialitats, s'ajustaran, quant a la classificació dels treballadors, al que està establert per als professionals propis de la indústria reglamentada. Per tant, es distingixen, segons el grau de capacitat que tinguen, mestres, oficials de primera, segona, i tercera.

Si algun d'ells exercixen funcions de comandament i dirigixen personalment els treballs dels altres professionals, amb perfecte coneixement de les tasques que efectuen i amb responsabilitat directa sobre la seua disciplina i el seu rendiment, serà equiparat, a tots els efectes, al mestre en la indústria reglamentada.

– Ajudants especialistes: són els operaris que, en un període de pràctiques, realitzen funcions concretes que, sense constituir pròpiament un ofici, exigixen una atenció i especialització i no estan assignades a una altra categoria professional.

Estaran inclosos en esta categoria, entre altres, els que omplim envasos d'oli als magatzems d'estos productes; els tapadors d'envasos metàl·lics de greixos comestibles i margarines, els tapadors a la indústria oliverera; els que omplim i tapen a les indústries de salsa maionesa; els tapadors sense màquina; els fogners als assecadors de pinyola; els encunyadors; els marcadors de blocs, manipuladors de tallar i batadors a la indústria del sabó; ajudants de fogners; l'ajudant de maquinista a les desenrotlladores; l'ajudant dels manipuladors a la hidrogenadora; els que filtren a magatzems d'oli i refineries; els manipuladors de molins; els manipuladors de termobatedores i rentadores de greixos industrials; els manipuladors de pastadores, refinadores i emmotladores a les indústries de greixos comestibles i margarines: els manipuladors de molí barrejador; els de cilindres refinadors: els d'emmotladores i apiladora, els d'encenalls a les indústries del sabó; els manipuladors de batadores en salsa maionesa, els de descarregadors d'extractors de pinyola i l'ajudant de xòfer.

– Peons: Són els operaris majors de 18 anys encarregats d'efectuar tasques que requerixen predominantment esforços físics.

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

Se considerarán comprendidos en este grupo los siguientes:

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

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

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

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

Las profesiones no especificadas con anterioridad que correspondan a oficios clásicos que puedan existir en las empresas del sector tales como carpinteros, pintores albañiles, electricistas, cerrajeros, metalúrgicos en sus diferentes especialidades, se ajustarán en cuanto a la clasificación de los trabajadores se refiere, a lo establecido para los profesionales propios de la industria reglamentada, distinguiéndose por tanto, aquéllos, según su grado de capacitación, en maestros, oficiales primeros, segundos, y terceros.

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

– Ayudantes especialistas: son los operarios que con un período de práctica realizan funciones concretas y determinadas que, sin constituir pròpiament un ofici, exigixen sin embargo, cierta atenció o especialització i no están asignadas a otra categoría profesional determinada.

Estarán incluidos en esta categoría, entre otros, los llenadores de envase de aceite en los almacenes de este producto; los tapadores de envases metálicos en grasas comestibles y margarinas, los tapadores en la industria aceitunera; los llenadores y tapadores en las industrias de salsa maionesa; los tapadores sin máquina; los fogneros en los secaderos de orujo; los troqueladores; los marcadors de bloques, manipuladores de cortadoras y batidoras en la industria del jabón; ayudantes de fogneros; el ayudante de aparatista en las desdobladoras; el ayudante de los manipuladores en la hidrogenadora; los filtradores en almacenes de aceite y refinaria; los manipuladores de molinos; los manipuladores de termobatedoras y lavadoras de grasas industriales; los manipuladores de amasadoras, refinadoras y moldeadoras en las industrias de grasas comestibles y margarinas: los manipuladores de molino mezclador; los de cilindros refinadores: los de moldeadoras y apilonadoras, los de virutadoras en las industrias del jabón; los manipuladores de batidoras en salsa maionesa, los de descarregadoras de extractoras de orujo y el ayudante de chófer.

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

Article 34. Règim disciplinari

1. Faltes:

Es consideren faltes les accions o omissions que suposen transgressió o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposats per disposicions legals en vigor i en especial pel present conveni.

Les faltes es classifiquen segons la importància, gravetat, transcendència i intencionalitat que presenten, en lleus, greus i molt greus.

Classificació de faltes lleus. Es consideren faltes lleus les següents:

a) La falta de puntualitat en l'assistència al treball sense causa degudament justificada. S'entén per falta de puntualitat el retard en la incorporació al lloc de treball superior a 5 minuts. En tot cas, serà falta lleu l'excés de 15 minuts en la suma de temps de retards en un període de 30 dies.

b) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada, encara que siga per breu temps. Si com a conseqüència de l'abandó s'origina perjudici d'alguna consideració a l'empresa o és causa d'accidents als seus companys de treball, esta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

c) No notificar en el període d'un dia hàbil d'inassistència, la baixa corresponent d'IT, o la raó de la falta al treball per motius justificats.

e) Els xicotets descuits en la conservació del material, quan produïsquen algun menyscabament o pèrdua de caràcter lleu, així com el desordre en la utilització que provoquen retard o disminuïska eficàcia en el treball.

f) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili amb la deguda antelació.

g) Les discussions o altercats verbals produïts durant el temps de treball o en les instal·lacions de l'empresa. Si tals fets produïxen escàndol notori, podran ser considerades com a faltes greus o molt greus, segons els casos.

h) Faltar al treball 1 dia en el període de 6 mesos, sense causa degudament justificada.

i) No atendre qualsevol persona aliena a l'empresa però que hi manté alguna relació productiva (comercials, proveïdors, compradors, clients, etcètera) amb la deguda diligència i correcció.

Classificació de faltes greus.

Es consideren faltes greus les següents:

a) La inassistència al treball per 2 dies en el període de 6 mesos, sense causa degudament justificada.

b) No comunicar els canvis experimentats en la família i que puguen afectar les obligacions o prestacions de la Seguretat Social en el termini de 5 dies des que es produïx el fet. Serà considerada com a falta molt greu l'ocultació maliciosa d'este tipus de dades.

c) La simulació de malaltia o accident.

d) No entregar el corresponent informe de baixa o confirmació per incapacitat de qualsevol tipus o maternitat en els 5 dies següents a produir-se el fet.

e) La desobediència als superiors en qualsevol matèria relacionada amb el treball.

f) Simular la presència d'un company de treball fixxant, firmant, parlant en nom seu o per qualsevol altre mitjà.

g) La imprudència en actes de treball que implique perill d'oaccionar accidents lleus o menyscabaments de caràcter lleu a les instal·lacions.

h) Realitzar, sense l'oportuna autorització, treballs particulars durant la jornada de treball o utilitzar mitjans materials de l'empresa per a ús propi.

i) La reincidència en falta lleu encara que esta siga de naturalesa distinta dins del període de 2 mesos, sempre que n'hi haja hagut comunicació escrita.

j) Oposar resistència o ocultar a la inspecció personal, paquets o objectes amb els quals s'accedix o ix dels llocs de treball o instal·lacions, quan la dita inspecció es realitze per a vetllar per la seguretat del patrimoni empresarial o el d'altres treballadors o bé protegir-lo.

k) No fixar o marcar en aparells de control a l'entrada o eixida del treball.

l) El descuit o negligència en la conservació dels gèneres, materials, mercaderies o instal·lacions de l'empresa quan estos produïsquen dany de caràcter greu.

Artículo 34. Régimen disciplinario

1. Falta:

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

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

Clasificación de faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

Clasificación de faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

c) La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

m) La realització del treball després d'haver consumit substàncies psicotròpiques, estupefaents o alcohol quan se'n manifesten externament els efectes.

n) L'ocultació de fets o faltes que el treballador ha presenciat, sempre que ocasione perjudici greu per a l'empresa, així com no advertir immediatament els caps de qualsevol anomalia d'importància que s'observe en les instal·lacions.

o) L'ocultació maliciosa d'errors o equivocacions que originen perjudici a l'empresa.

Classificació de faltes molt greus.

Es consideren faltes molt greus les següents:

a) La inassistència al treball de 3 dies en un període de 90 dies naturals, o de 4 dies en un període de 5 mesos, sempre que no estiguen degudament justificades.

b) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i l'acceptació de favors o recompenses de qualsevol índole que suponga perjudici dels interessos de l'empresa.

c) El robatori, el furt o la malversació de béns o interessos a l'empresa, els companys de treball i a tercers quan estos es produïsquen a les instal·lacions de l'empresa o en ocasió de la realització del treball.

d) Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes intencionadament en productes, maquinària, ferramentes, instal·lacions, efectes o documents de l'empresa.

e) Dur a terme negociacions de comerç o indústria relacionades amb l'objecte de l'empresa, per compte propi o d'altri, sense l'expressa autorització d'esta.

f) Violar el secret de la correspondència o de documents reservats de l'empresa o dels treballadors, així com no guardar el secret degut sobre dades de reserva obligada.

g) L'agressió física o verbal a superiors o companys de treball. L'abús d'autoritat dels caps i la seua ocultació al posar-ho en coneixement dels responsables de l'empresa.

h) Originar injustificades i contínues baralles i bregues amb els superiors o companys de treball.

i) Fumar en llocs en què estiga expressament prohibit, quan esta prohibició estiga degudament anunciada.

j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment habitual o pactat en el treball.

k) L'assetjament o les agressions contra la llibertat sexual dels companys de treball.

l) La reincidència en falta greu encara que esta siga de naturalesa distinta quan es produïska abans que trascórreguen 6 mesos des que se'n va cometre la primera, sempre que n'hi haja hagut comunicació escrita.

m) La desobediència als superiors en matèria de treball que implique un trencament greu de la disciplina o un perjudici greu a l'empresa.

n) La imprudència en acte de treball que implique una transgressió greu a la disciplina o un perjudici greu a l'empresa.

o) La imprudència en acte de treball que implique risc greu d'accident per al mateix treballador o els seus companys o perill greu per a la integritat de les instal·lacions de l'empresa.

p) L'obstrucció total o parcial de qualsevol sistema de protecció o seguretat personal.

q) La inobservança de les mesures de seguretat i higiene adoptades per l'empresa.

2. Sancions:

Les sancions que siga procedent imposar en cada cas aniran en funció del tipus de falta: lleu, greu o molt greu, segons s'establix a continuació i dins de les possibilitats que ofereix cada classificació, atenent a la seua gravetat, transcendència i intencionalitat.

Per faltes lleus:

a) Amonestació verbal.

b) Amonestació per escrit.

c) Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 5 dies.

Per faltes greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de 6 a 30 dies.

b) Inhabilitació per un termini no superior a 5 anys per a l'ascens a categoria superior.

c) Pèrdua del dret per a l'elecció del torn de vacances següents.

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

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

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

Clasificación de faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

g) La agresión física o verbal a superiores o compañeros de trabajo. El abuso de autoridad de los jefes y su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Sanciones:

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

Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 días.

Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a 5 años para el ascenso a categoría superior.

c) Pérdida del derecho para la elección del turno de vacaciones siguientes.

Estes sancions podran ser imposades de forma unitària o simultània.

Per faltes molt greus:

- a) Suspensió d'ocupació i sou de 31 a 120 dies.
- b) Inhabilitació per un termini no superior a 8 anys per al pas a categoria superior.
- c) Pèrdua del dret per a l'elecció de torn de vacances en els pròxims dos períodes de vacances que corresponga disfrutar al treballador.

d) Acomiadament disciplinari.

Les sancions previstes en els punts a, b i c d'este apartat, podran ser imposades de forma unitària o simultània.

Prescripció de la facultat de sancionar.

La facultat de l'empresa per a sancionar, prescriurà, per a les faltes lleus, als 20 dies, per a les faltes greus, als 60 dies, i per a les faltes molt greus, als 120 dies, a partir de la data en què l'empresa té coneixement dels fets que originen la falta.

El comitè d'empresa ha de ser informat en aquells casos en què les sancions imposades són per faltes greus i molt greus.

Premis.

Les empreses establiran recompenses per al personal de les seues plantilles per bona conducta, especial laboriositat i altres qualitats excel·lents, i igualment perquè s'han distingit per iniciatives profitoses per a l'empresa o per als seus companys.

Els premis podran consistir en sobresous, quantitats en metàl·lic, ampliació de vacances, viatges, etc. i portaran annexos la concessió de punts de preferències l'efecte d'ascens de categoria.

Amb independència del que s'establix en els punts anteriors, es crea un premi de permanència, que consistirà en l'abonament de l'import d'una mensualitat del salari i els complements personals corresponents a favor dels treballadors que complisquen 25 anys de servici en l'empresa.

El personal contractat per temporada també té dret a percebre este premi. A este efecte, es computaran els dies treballats que totalitzen 25 anys.

Article 35. Salari mínim de conveni

L'any 2006, es va establir el salari mínim de conveni que va quedar fixat per al dit primer any de vigència en la quantitat de 21,32 € diaris. Este salari haurà de modificar-se cada any amb el mateix increment que del conveni.

Article 36. Premi de fidelitat

S'establix un premi per cessament, consistent en permís remunerat sense obligació de prestació de treball per part del treballador, que percebran aquells treballadors que cessen en l'empresa per qualsevol causa excepte per acomiadament disciplinari declarat procedent. Este premi està vinculat a la fidelitat i trajectòria del treballador al llarg de la seua vida laboral dins de l'empresa.

El treballador haurà de sol·licitar el permís anticipadament i per escrit amb la suficient antelació perquè permeta fer-ne ús efectivament. A este efecte, la no-observança d'esta regla comportarà la pèrdua del dret d'ús si no hi ha temps material per a dur-lo a terme entre la sol·licitud i el cessament efectiu.

Quan el cessament en l'empresa no és imputable al treballador, per exemple acomiadament declarat improcedent, i amb l'única excepció d'acomiadament disciplinari declarat procedent, es compensarà econòmicament la quantitat equivalent a l'import de l'escala que corresponga.

Per a accedir al permís, és necessari que l'índex d'absentisme del treballador individualment i corresponent a l'acumulat dels últims 5 anys a partir de la data de comunicació, a la qual se sumarà cada any transcorregut fins al cessament, és igual o inferior al 5,00% o superior a este. En ambdós casos s'aplicarà la part corresponent de les taules que s'indiquen a continuació.

L'índex d'absentisme de referència està compost per malaltia comuna.

El dit premi es percebrà d'acord amb les escales següents:

= < 5,00% Absentisme nivell individual

Amb una antiguitat de 19 anys o més, gaudi de 60 dies de permís.

Estas sanciones podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

Por faltas muy graves:

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

d) Despido disciplinario.

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

Prescripción de la facultad de sancionar.

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

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

Premios.

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

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

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

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

Artículo 35. Salario mínimo de convenio

En el año 2006, se estableció el salario mínimo de convenio que quedó fijado para dicho primer año de vigencia en la cantidad de 21,32 € diarios, dicho salario deberá modificarse cada año con el mismo incremento que el convenio.

Artículo 36. Premio de fidelidad

Se establece un premio por cese, consistente en permiso remunerado sin obligación de prestación de trabajo por parte del trabajador, que se percibirá por aquellos trabajadores que cesen en la empresa por cualquier causa excepto por despido disciplinario declarado procedente. Este premio está vinculado a la fidelidad y trayectoria del trabajador a lo largo de su vida laboral dentro de la empresa.

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

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

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

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

Dicho premio se percibirá conforme a las siguientes escalas:

= < 5,00% Absentismo nivel individual

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

Amb una antiguitat de 24 anys o més, gaudi de 90 dies de permís.
Amb una antiguitat de 29 anys o més, gaudi de 120 dies de permís.

Amb una antiguitat de 34 anys o més, gaudi de 150 dies de permís.

>5,00% Absentisme nivell individual

Amb una antiguitat de 19 anys o més, gaudi de 20 dies de permís.
Amb una antiguitat de 24 anys o més, gaudi de 25 dies de permís.
Amb una antiguitat de 29 anys o més, gaudi de 30 dies de permís.
Amb una antiguitat de 34 anys o més, gaudi de 35 dies de permís.

S'establix com a data d'entrada en vigor d'este article el dia 1 de juliol de 2006.

Article 37. Comissió paritària

1. Les parts negociadores acorden establir una comissió paritària, com a òrgan d'interpretació i vigilància del compliment del present conveni, amb caràcter preceptiu, les funcions de la qual seran:

El coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del present conveni col·lectiu.

Vigilància del compliment col·lectiu del que pacta.

Intervindre en els procediments d'interpretació, mediació i arbitratge amb caràcter preceptiu en els conflictes col·lectius sobre interpretació o aplicació del conveni, així com en la resolució dels conflictes que li encomanen sobre determinació del calendari laboral i sobre distribució de la jornada, fixació del període vacacional amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judicials a què es referix l'apartat anterior o davant de l'òrgan judicial competent.

Intervindre en la resolució de les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta relatius a la inaplicació del règim salarial i a la modificació de les condicions de treball establides en el present conveni col·lectiu.

L'adaptació o, si és el cas, modificació del conveni durant la seua vigència.

L'adopció d'acords parcials per a la modificació d'algun o alguns dels continguts del conveni prorrogats, a fi d'adaptar-los a les condicions en què, una vegada conculsa la vigència pactada, s'exercisca l'activitat en el sector, i establir-ne expressament la vigència.

2. La comissió paritària estarà integrada paritàriament per un màxim de dos membres per cada una de les representacions sindical i empresarial firmants del present conveni col·lectiu.

Podrà utilitzar els servicis ocasionals o permanents d'assessors en totes les matèries que siguen de la seua competència. Estos assessores seran designats lliurement per cada una de les parts.

S'entendrà vàlidament constituïda la comissió quan hi assistisca la majoria de cada representació.

3. A fi d'aconseguir la màxima celeritat al procediment, es prioritzarà la utilització de mitjans telemàtics en el funcionament de la comissió paritària.

4. Ambdós parts convenen traslladar a la comissió paritària tots els dubtes, discrepàncies i conflictes que puguen produir-se com a conseqüència de la interpretació i aplicació del conveni col·lectiu, amb la finalitat que la comissió emeta un dictamen o actue en la forma reglamentària prevista.

5. Es procurarà que per a resoldre qualsevol consulta plantejada a la comissió es done audiència a les parts interessades.

6. Amb vista a resoldre de manera efectiva les discrepàncies en la negociació dels acords que ha de conèixer la comissió paritària, en virtut del que estableix el present conveni col·lectiu o basant-se en la normativa aplicable, les parts acorden sotmetre la controvèrsia al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Remissió a fonts legals

Els punts expressament pactats en este conveni són preeminents sobre qualsevol disposició laboral i, en defecte del present conveni, les parts es remetran a l'Estatut dels treballadors.

Con una antigüedad de 24 años o más, disfrute de 90 días de permiso.
Con una antigüedad de 29 años o más, disfrute de 120 días de permiso.

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

> 5,00% Absentismo nivel individual

Con una antigüedad de 19 años o más, disfrute de 20 días de permiso.
Con una antigüedad de 24 años o más, disfrute de 25 días de permiso.
Con una antigüedad de 29 años o más, disfrute de 30 días de permiso.
Con una antigüedad de 34 años o más, disfrute de 35 días de permiso.

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

Artículo 37. Comisión Paritaria

1. Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.

Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, así como en la resolución de los conflictos que le sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución de la jornada, fijación del período vacacional con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la inaplicación del régimen salarial y a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo.

La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

La adopción de acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia.

2. La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de dos miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente convenio colectivo.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituída la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria.

4. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio colectivo para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

5. Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

6. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos que deba conocer la Comisión Paritaria, en virtud de lo establecido en el presente convenio colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan que deberán someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Remisión a fuentes legales

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

Segona

S'acorda prorrogar les funcions de la comissió negociadora creada per l'anterior conveni col·lectiu per a la inclusió en el conveni d'aquelles matèries que es consideren oportunes i que figuraven en l'antiga ordenança del sector.

Tercera

Les parts firmants es comprometen a desplegar al màxim el contingut de l'acord nacional sobre formació contínua.

Quarta

Les dos parts acorden sotmetre's, per a la resolució dels conflictes que puguen sorgir derivats de la interpretació del present conveni, al Tribunal d'Arbitratge Laboral creat pel segon Acord de Solució de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 13.05.1997).

Taules salarials del Conveni d'olis i els seus derivats de las províncies de València i Castelló amb efectes d'1 de gener de 2011

<i>I. Personal tècnic, administratiu i mercantil.</i>	<i>Salari base mensual/€</i>	<i>Assistència mensual/€</i>
<i>A) Tècnic:</i>	-	-
<i>1. Tècnics amb títol universitari superior:</i>	-	-
Director tècnic	1.295,79	489,98
Tècnic	1.295,79	359,58
<i>2. Tècnics amb títol universitari de grau mitjà:</i>	-	-
Enginyer tècnic i pèrit industrial	1.074,89	287,31
Mestre industrial i ajudant tècnic sanitari	806,63	212,11
Graduat social	762,31	200,51
Treballador social	762,31	200,51
<i>3. Tècnics no titulats o títol no universitari:</i>	-	-
Delineant projectista	806,63	265,15
Delineant	772,26	197,49
Analista de laboratori	826,72	157,60
Auxiliar de laboratori	725,68	138,99
<i>B) Administratiu:</i>	-	-
Cap de primera	938,67	353,87
Cap de segona	938,67	247,98
Oficial de primera	806,63	265,15
Oficial de segona	772,26	197,49
Auxiliar d'administració	725,68	112,49
Aprenent d'administració (formació)	419,18	163,68
<i>C) Mercantil:</i>	-	-
Viatjant	806,63	265,15
Corredor de plaça	772,26	198,08
Dependent	725,68	112,49

Segunda

Se acuerda prorrogar las funciones de la comisión negociadora creada por el anterior convenio colectivo para la inclusión en el convenio de aquellas materias que se consideren oportunas y que figuraban en la antigua ordenanza del sector.

Tercera

Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo el contenido del acuerdo nacional sobre formación continua.

Cuarta

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

Tablas salariales del Convenio de aceites y sus derivados de las provincias de Valencia y Castellón con efectos 1 de enero de 2011

<i>I. Personal técnico, administrativo y mercantil.</i>	<i>Salario base mensual/€</i>	<i>Asistencia mensual/€</i>
<i>A) Técnico:</i>	-	-
<i>1. Técnicos con título universitario superior:</i>	-	-
Director técnico	1.295,79	489,98
Técnico	1.295,79	359,58
<i>2. Técnicos con título universitario grado medio:</i>	-	-
Ingeniero técnico y perito industrial	1.074,89	287,31
Maestro industrial y ayudante técnico sanitario	806,63	212,11
Graduado social	762,31	200,51
Trabajador social	762,31	200,51
<i>3. Técnicos no titulados o título no universitario:</i>	-	-
Delineante proyectista	806,63	265,15
Delineante	772,26	197,49
Analista de laboratorio	826,72	157,60
Auxiliar de laboratorio	725,68	138,99
<i>B) Administrativo:</i>	-	-
Jefe de primera	938,67	353,87
Jefe de segunda	938,67	247,98
Oficial de primera	806,63	265,15
Oficial de segunda	772,26	197,49
Auxiliar de administración	725,68	112,49
Aprendiz de administración (formación)	419,18	163,68
<i>C) Mercantil:</i>	-	-
Viajante	806,63	265,15
Corredor de plaza	772,26	198,08
Dependiente	725,68	112,49

<i>II. Personal especialista no qualificat</i>	<i>Salari base diari/€</i>	<i>Assistència diària/€</i>
Contramestre i cap de taller	27,58	9,76
Mestre	27,58	7,73
Oficial de primera	25,24	4,36
Oficial de segona	25,24	3,55
Oficial de tercera	24,64	3,23
Ajudant especialista	24,64	3,23
Peó	24,15	3,23
Article 12. Jornada laboral 3r paràgraf	165,03	-
Article 13. Vacacions. Últim paràgraf	30,04	-
Article 29. Ajuda familiar. Únic paràgraf	238,40	-

<i>II. Personal especialista no cualificado</i>	<i>Salario base diario/€</i>	<i>Asistencia diaria/€</i>
Contramaestre y jefe de taller	27,58	9,76
Maestro	27,58	7,73
Oficial de primera	25,24	4,36
Oficial de segunda	25,24	3,55
Oficial de tercera	24,64	3,23
Ayudante especialista	24,64	3,23
Peón	24,15	3,23
Artículo 12. Jornada laboral 3er párrafo	165,03	-
Artículo 13. Vacaciones. Último párrafo	30,04	-
Artículo 29. Ayuda familiar. Único párrafo	238,40	-