CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

Direcció Territorial de València

2023/01370 *Anunci de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball sobre el text del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Dadelos Agrosolutions, SL. Codi: 46100652012015.*

ANUNCI

Resolució de la Direcció Territorial d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball de València, per la qual es disposa el registre, depòsit i publicació de l'acord subscrit per la comissió negociadora del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Dadelos Agrosolutions, SL.

Vistala sol·licitud d'inscripció de l'acord assenyalat anteriorment, subscrit el dia 18 de gener de 2022, pel qual s'acorda la modificació de l'article 20, referent als cessaments, per a adequar-ho al conveni sectorial d'indústries químiques i, de conformitat amb el que es disposa en l'article 90 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, els articles 2.1 a) i 8.3 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i els articles 3 i 4 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball.

Aquesta Direcció Territorial d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, conforme a les competències legalment establides en l'article 51.1.1a del vigent Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i l'article 13.3 de l'Ordre 10/2022, de 26 de setembre, de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, mitjançant la qual es desenvolupa el Decret 175/2020, del Consell, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball,

RESOL:

Primer: Ordenar el seu depòsit i inscripció en aquest Registre de convenis i acords col·lectius de treball, amb notificació a la representació de la comissió negociadora.

Segon: Disposar la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Província de València.

València, a 25 de gener de 2023. —El director territorial d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, Santiago García Gallego.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

Propuesta redacción definitiva 18/01/2023

CAPITULO 1.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. – Finalidad

El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo entre la empresa DADELOS AGROSOLUTIONS S.L. y sus trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su categoría profesional, siendo la actividad principal de la empresa en la actualidad la fabricación, almacenaje, mezclado y envasado de bio nutrientes para agricultura.

1.2. Estructura de la Negociación Colectiva

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado al amparo del artículo 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores y articula la negociación colectiva en la empresa a través de la estructura negociadora siguiente:

La representación de las personas trabajadoras y la empresa expresan su voluntad de que este convenio constituya referencia eficaz para establecer las relaciones laborales en toda la empresa.

Artículo 2. Ámbito territorial

Las normas del presente convenio se aplicarán en todos los centros de trabajo que la empresa posee en la actualidad en la provincia de Valencia.

Artículo 3. Ámbito personal.

Comprende a la empresa y entidades, así como a las personas trabajadoras mencionadas en los artículos anteriores, y concretamente las referidas al ámbito personal del presente convenio, salvo a los que desempeñen el cargo de miembros del consejo de administración, o se rijan por un contrato de alta dirección o de alta gestión en la empresa.

Todas las referencias del presente convenio colectivo al término “persona trabajadora” se entenderán efectuadas indistintamente si se es hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio Convenio Colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el “Boletín Oficial de la provincia de Valencia”, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

Los efectos económicos tendrán la retroactividad que, para cada año de vigencia, se desprenden de los artículos del capítulo 5. En aquellos casos donde no se explicite una fecha distinta la fecha de efectos será la fecha de publicación del convenio en el boletín oficial correspondiente.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

Artículo 5. Prórroga y denuncia.

Con 3 meses de antelación a la finalización de la vigencia establecida, cualquiera de las partes firmantes de este Convenio podrá denunciarlo mediante comunicación fehaciente a la otra parte e informando a la dirección General de trabajo por escrito para su registro, haciendo constar en la comunicación las materias y criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio una vez formulada la denuncia, aun cuando no hubiese agotado su vigencia temporal. Durante las negociaciones se mantendrá la vigencia del presente Convenio en los términos establecidos en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, finalizada la vigencia y hasta no sea sustituido por otro Convenio Colectivo, este se prorrogará con carácter anual. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Artículo 6. Condición más beneficiosa.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas reconocidas por escrito a nivel personal, en cómputo anual, que excedan del convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

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

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 8. - Facultades de la Dirección de la Empresa y de los Representantes de las personas trabajadoras.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y personas trabajadoras.

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la dirección de la empresa. Dichas facultades, que se entienden sin perjuicio de los derechos de los representantes de las personas trabajadoras, tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de las personas trabajadoras tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, cuando la empresa lo estime conveniente en base a la envergadura de los cambios y/o adaptaciones, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores

Las personas trabajadoras y la empresa vienen recíprocamente obligados a mantener informada a la otra parte de cualquier alteración en los datos personales o societarios que han de constar en el contrato, especialmente el cambio de domicilio u otro similar que se produzca en el término máximo de 15 días naturales. A estos efectos, servirá como vehículo valido de comunicación el correo electrónico corporativo del que es usuario la persona trabajadora.

En el marco de la organización del trabajo la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo partiendo de la integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos.

Previo a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo debido a cambios en la organización de este, a introducción de nuevas tecnologías, o cambios en los sistemas de rendimientos, se procederá a realizar la evaluación de los riesgos que pudieran generar la introducción de dichos cambios.

Artículo 9. Racionalización del trabajo.

La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procedimientos
b) Establecimiento de los procesos de actuación correctos a cada puesto de trabajo

Articulo 10.- Contenido de la Organización.

La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal.

2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que la persona trabajadora pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

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

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

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

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

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

7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de las personas trabajadoras afectadas, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

8. Dado que las características relativas a la organización y ordenación del trabajo pueden influir en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto las personas trabajadoras, deberán tenerse presentes tales características en el marco de los instrumentos para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos concretados en la evaluación de riesgos laborales y en la planificación de la actividad preventiva.

9. La implantación por parte de la empresa de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como controles biométricos como la huella digital, la video vigilancia, los controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores) o los controles sobre la ubicación física de las personas trabajadoras mediante geolocalización, se realizará respetando en todo momento las previsiones de la Ley Orgánica 03/2018 , de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos o normas que en el futuro puedan sustituir a las anteriores.

Dichas medidas deberán ser proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales. Deberán por tanto respetar su dignidad y su derecho a la protección de datos y a su vida privada teniendo en cuenta, no obstante, que la legitimación para el tratamiento deriva de la existencia de la relación laboral y, por tanto, de acuerdo con la normativa aplicable, no se requiere del consentimiento de la persona trabajadora. Conforme al artículo 87.3 de la LOPD, las personas trabajadoras deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.

Deberá en todo caso cumplirse con los deberes de información previa a las personas trabajadoras afectados que se establecen en la legislación vigente.

Cuando este tipo de medidas tengan el carácter de colectivas o plurales deberá informarse previamente a su implantación a los representantes de las personas trabajadoras, indicando la finalidad que se persigue.

Así mismo, cuando existan instalados sistemas de video vigilancia para el control periódico y regular de la prestación laboral, la empresa deberá informar a los representantes de las

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

personas trabajadoras de los cambios de ubicación de las cámaras con una antelación mínima de 24 horas. Esta notificación podrá realizarse mediante correo electrónico.

Artículo 11. Nuevas Tecnologías.

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para las personas trabajadoras modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de las personas trabajadoras en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo, aspectos estos sobre los que deberán ser consultados. Asimismo, se facilitará a las personas trabajadoras afectadas la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función.

En lo supuestos de modificaciones sustanciales individuales la notificación a la persona trabajadora afectado se realizará con un mínimo de 15 días de antelación.

La introducción de nuevas tecnologías comportará, si procede, la actualización de la evaluación de riesgos laborales.

El uso de medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización será considerado falta grave.

Articulo 12.- Teletrabajo

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran el teletrabajo como un medio posible de organizar el trabajo en la empresa solo en determinados puestos y en determinadas circunstancias dada la naturaleza productiva de la actividad empresarial. Cuando se den las circunstancias necesarias y se garanticen las garantías adecuadas ser realizará su aplicación garantizando el cumplimiento del RDL 28/2020 de 22 de septiembre.

Artículo 13. – Confidencialidad

Las personas trabajadoras deberán respetar la confidencialidad de los secretos de explotación y negocio, tanto de la empresa como de los clientes y proveedores, manteniendo especial rigor respecto de los secretos y/o datos de carácter personal de los que pudiera tener conocimiento durante la duración de la relación laboral, haciéndose responsable frente a la empresa y frente a terceros de cualquier daño que pudiera derivarse para unos u otros del incumplimiento de los compromisos anteriores y resarciendo a la empresa de las indemnizaciones, sanciones o reclamaciones que esta se vea obligada a satisfacer como consecuencia de dicho incumplimiento.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN.

Articulo 14.- Contratación

El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre contratación, y específicas recogidas en los programas nacionales de fomento del empleo vigentes en cada momento. Ambas partes manifiestan su compromiso y predisposición a crear condiciones de trabajo estables y de calidad.

Los contratos que celebra la empresa para la contratación del personal por cualquier modalidad deberán formalizarse por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente en materia de empleo, y en especial, la mención expresa del servicio para el que se contrate, la causa de eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre de la persona sustituida, y finalmente, la duración del contrato, en los supuesto que corresponda.

Serán nulas las cláusulas individuales de los contratos de trabajo contrarias a las disposiciones de derecho necesario establecidas en la legislación vigente o en el presente Convenio Colectivo.

Articulo 14.1.- Contratos indefinidos discontinuos

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

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

El llamamiento se realizará con los siguientes criterios:

1.º que tengan experiencia previa en la sección donde se produce la necesidad

2º desempeño en contratos anteriores

3º antigüedad.

El llamamiento se hará por correo electrónico a la cuenta corporativa.

Artículo 14.2.- Contratación de duración determinada.

Los presentes contratos se regirán por lo previsto en el presente Convenio Colectivo, y concordante con el Real Decreto Legislativo 32/2021, de 28 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de contratos de duración determinada.

Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Adquirirán la condición de fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que hubiera podido fijarse para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiere mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y la persona trabajadora continúe prestando servicios.

A) Contrato de sustitución.

La empresa podrá formalizar contratos de interinidad para sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo (maternidad, paternidad, etc.). Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, así como para cubrir ausencias por vacaciones o incapacidades temporales.

B) Contrato Eventual por circunstancias de la producción.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15 del ET, la Dirección de la empresa podrá formalizar contratos eventuales por circunstancias de la producción, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del ET.

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

Articulo 14.3.- Contratos formativos

El **contrato formativo** tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

El **contrato de formación en alternancia** tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional.

En lo que respecta a la retribución se abonará el tiempo efectivo de trabajo el primer año el 65% y el segundo año el 85% en relación con el SMI vigente en cada momento.

El **contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios** podrá realizarse por una duración de hasta 12 meses y la retribución de las personas contratadas en esta modalidad hará referencia al SMI vigente en cada momento.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

Artículo 15.- Jubilación.

La persona trabajadora podrá jubilarse a la edad legal de jubilación de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento.

a) Jubilación forzosa.

La empresa podrá exigir a la persona trabajadora la jubilación llegada la edad legal de jubilación vigente en cada momento, independientemente de la categoría a la que pertenezca, siempre y cuando se cumplan la totalidad de los requisitos estipulados en la ley 21/2021, de 28 de diciembre.

b) Jubilación parcial.

Se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 16.- Contratos de relevo.

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, podrá procederse a la realización de este siempre que exista mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora. Los acuerdos de empresa en los que se haya asumido compromisos concretos sobre esta materia serán respetados en su integridad.

El citado contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente.

No obstante, mediante mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora jubilada podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de este último en una determinada época del año.

De conformidad con el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, el puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá no ser el mismo de la persona trabajadora sustituida. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 215.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 17. – Contratación de personas con discapacidad.

Con el fin de garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación las partes se acuerdan las siguientes medidas:

La empresa vendrá obligada a proveer las plazas adecuadas que puedan ser cubiertas por aquellas personas trabajadoras que por discapacidad no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, en los términos, condiciones y con las alternativas previstas en la Ley 13/1982, de 7 de abril. En el supuesto de acudirse a las citadas alternativas, las empresas informarán de las mismas y de su coste a los representantes de las personas trabajadoras, previa solicitud de estos últimos.

La empresa procurará adoptar las medidas adecuadas para la adaptación de los puestos de trabajo y la accesibilidad en la empresa teniendo en cuenta no obstante las características particulares de dichos puestos y de las propias instalaciones existentes.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

La empresa podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuera la naturaleza de las mismas, a personas trabajadoras con discapacidad desempleados inscritos en la Oficina de Empleo o a pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez y a pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. A la finalización de dicho contrato la persona trabajadora tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en la legislación vigente.

La duración de este tipo de contratos se ajustará al a legislación vigente.

Articulo 18.- Sucesión de contratos temporales

Las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Lo dispuesto en el presente artículo no se aplicará a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Artículo 19. - Ingresos y Períodos de prueba.

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupos profesionales 8 y 7, seis meses.
- Grupos profesionales 6 y 5, cuatro meses.
- Grupos profesionales 4 y 3, tres meses.
- Grupo profesional 2, dos meses.
- Grupo profesional 1, un mes.

En todo caso, no podrá ser superior a 1 mes para los contratos en prácticas celebrados con personas trabajadoras que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con personas trabajadoras que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas la persona trabajadora continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba.

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta al periodo de prueba si así consta por escrito en el contrato de trabajo. Durante el periodo de prueba, por la empresa y la persona trabajadora podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. La facultad de desistimiento no podrá ejercitarse si ocasiona la lesión de un derecho fundamental.

No podrá celebrarse un nuevo periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

Cuando la persona trabajadora que se encuentre realizando el periodo de prueba no lo supere, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de las personas trabajadoras.

Transcurrido el plazo de prueba, las personas trabajadoras ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento interrumpirán el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por las empresas serán considerados a todos los efectos como tiempo del periodo de prueba.

.Artículo 20. Ceses.

La empresa deberá preavisar a la persona trabajadora de la extinción del contrato en los supuestos regulados en la Ley.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, salvo que estén en período de prueba, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de estas, por escrito duplicado, del que se entregará una copia debidamente sellada, conforme a los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales 7, 8, 60 días naturales.
- Grupos profesionales 4, 5 y 6, 30 días
- Grupos profesionales 1, 2 y 3, 15 días naturales.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de este el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 21.- Pluriempleo.

Los firmantes del presente Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

Las personas trabajadoras vendrán obligadas a notificar al departamento de recursos humanos de la empresa cualquier situación de pluriempleo.

Artículo 22. Empresas de Trabajo Temporal.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de julio y normativa reglamentaria de desarrollo, así como en el presente Convenio Colectivo.

La empresa dará a conocer a los representantes de las personas trabajadoras los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de las personas trabajadoras afectadas en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de las personas trabajadoras de las ETT, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de las personas

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

trabajadoras de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

CAPÍTULO 4. CLASIFICACION PROFESIONAL.

Artículo 23. Clasificación funcional.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán obligatoriamente clasificadas en grupos profesionales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo profesional, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

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

Artículo 24. Definición de los Grupos Profesionales.

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la empresa, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- Producción.
- Logística.
- Laboratorio.
- Calidad.
- Comercial.
- Supply Chain

Los factores que determinaran la pertenencia de cada puesto a su grupo profesional correspondiente son los siguientes:

1. **Conocimientos.**

Este factor tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente con las tareas del puesto, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos partes:

a) Formación: Se considera el nivel orientativo inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, certificaciones profesionales, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia: En este caso se determina el periodo de tiempo requerido para que una persona, poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

2. Iniciativa

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

3. Autonomía

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

4. Responsabilidad

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción de la persona titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

5. Poder de decisión / mando

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta:

- El grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas.
- La capacidad de interrelación.
- El número de personas sobre las que se ejerce el mando.

6. Complejidad

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

a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades Especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza y coordinación manual, ocular y motora, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

Artículo 25. Grupos Profesionales.

La clasificación profesional es materia exclusiva de la negociación sectorial de ámbito estatal tal y como indica el artículo 84.4 del estatuto de los trabajadores.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

Estando facultadas las partes para su adaptación al ámbito empresarial, las mismas acuerdan la asignación de los puestos actuales en la empresa a lo grupo profesionales correspondientes.

Grupo Profesional 8

En este grupo profesional se encuentra el puesto de Dirección General.

Grupo Profesional 7

En este grupo profesional se encuentra el puesto de Dirección de Supply Chain, responsable de calidad y Dirección Comercial.

Grupo Profesional 6

En este grupo profesional se encuentra el puesto de responsable de producción, responsable de gestión de calidad, responsable de desarrollo de producto, responsable de planificación y compras, responsable de almacén y responsable comercial.

Grupo Profesional 5

En este grupo profesional se encuentra el puesto de jefes y jefas de turno, responsables de mantenimiento y coordinador / coordinadora de laboratorio.

Grupo Profesional 4

En este grupo profesional se encuentra el puesto de supervisor/a de mezclado, operarios de F1, técnico de logística, data master y personal administrativo de almacén.

Grupo Profesional 3

En este grupo profesional se encuentra el puesto de operario/a de mantenimiento y administrativo/a de compras, asistente de laboratorio y asistente de calidad.

Grupo Profesional 2

En este grupo profesional se encuentra el puesto de administrativo/a de producción, administrativo/a de cisternas, administrativo/a de etiquetas, carretilleros y operario/a de mezclado.

Grupo Profesional 1

En este grupo profesional se encuentra el puesto operario/a de envasado y el puesto de operario/a de limpieza.

Artículo 26. Movilidad Funcional.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales por necesidades de la empresa cuando ello no implique cambio de residencia familiar para la persona afectada. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicha persona, así como el respeto a su dignidad.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o la persona trabajadora tenga el nivel de formación o experiencia requerida para el desarrollo de la

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar la persona afectada la formación antes referida.

A las personas trabajadoras objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

La representación legal de las personas trabajadoras, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligada la empresa a facilitarla.

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Artículo 27. Trabajos de Categoría superior.

Todas las personas trabajadoras podrán ser destinados a trabajos de categoría superior siempre de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respecto a la dignidad de las personas trabajadoras. La persona trabajadora que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a 8 meses durante 1 año, 10 durante 2 años, o 14 meses durante tres años, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, tendrá que reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación adecuada. La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 28. Trabajos de Categoría inferior.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a funciones inferiores a la suya esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a cuatro meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, la persona afectada por este hecho conservará la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición de la persona, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo Grupo Profesional. En ningún caso, el cambio de Grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de Grupo inferior con una misma persona trabajadora.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

En los casos de personas adscritos con carácter forzoso a un Grupo Profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegradas al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su Grupo.

La movilidad funcional para la realización de funciones inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de las personas trabajadoras. En el supuesto de que el desempeño de tareas de distinto grupo profesional se vaya a prolongar por tiempo superior a 15 días de trabajo, la comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras y la persona afectada deberá producirse con al menos tres días de antelación, salvo necesidades imprevistas.

Artículo 29. Movilidad geográfica.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, y por permuta.

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

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y previa información a los representantes de las personas trabajadoras, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con la persona trabajadora, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. En todo caso, salvo que en la empresa se hubiera establecido por acuerdo genérico o específico con los representantes de las personas trabajadoras un sistema de compensación distinto, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real.

Notificada la decisión del traslado, si la persona trabajadora optase por la rescisión del contrato se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

En los procesos de traslado tendrán prioridad de permanencia en sus puestos las personas trabajadoras con cargas familiares que se encuentren ejerciendo algún derecho relacionado con la conciliación de la vida familiar, las personas trabajadoras mayores de 60 años, las personas con discapacidad, y las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, la persona trabajadora que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la Jurisdicción competente.

4. Las personas trabajadoras con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros.

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa. En el caso de víctimas de terrorismo la condición deberá estar acreditada mediante el correspondiente certificado emitido por el Ministerio de Interior.

Así mismo, para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, las personas trabajadoras con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40, apartados 5 y 6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30.- Traslado de centros de trabajo.

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro a otra localidad que exija cambios de residencia familiar, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con treinta días de antelación con indicación del nuevo emplazamiento, salvo casos de fuerza mayor.

La persona afectada tendrá un plazo máximo de un mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, la persona o personas tendrán derecho a percibir las indemnizaciones correspondientes a un despido objetivo.

Si alguna persona de la plantilla hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se llevará a efecto por la empresa, tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

En estos casos, empresa y la representación legal de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores por la aplicación de los procedimientos de mediación o arbitraje.

Artículo 31.- Desplazamiento y dietas.

En el caso de que las personas trabajadoras por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo la empresa correrá con todos los gastos de transporte, alojamiento y manutención que se efectúen de acuerdo con la política de gastos y viajes de la empresa y previa justificación de estos.

Cuando para los desplazamientos la persona trabajadora utilice su propio vehículo se establece una compensación por km de 0.20 céntimos.

Articulo 32.- Movilidad Funcional por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género:

Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrase con su agresor, la trabajadora víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición y que efectúe su prestación laboral fuera del centro de trabajo, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

Artículo 33.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de la representación de las personas trabajadoras y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En desarrollo de lo prevenido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento a seguir para la modificación de las condiciones colectivas será el siguiente:

Al inicio del período de consultas, de duración no superior a quince días, la empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras por escrito la información que justifique la medida, los objetivos que se pretenden cubrir, la incidencia de la medida en la marcha de la empresa y/o en el empleo, así como en relación a las medidas necesarias para atenuar las consecuencias sobre las personas afectadas y evaluando de manera específica los riesgos laborales que puedan ocasionar las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que se pretenden implantar.

Mediante mutuo acuerdo podrá ampliarse el período de consultas hasta un máximo de 30 días.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

Así mismo, las partes podrán en cualquier momento sustituir mediante acuerdo el periodo de consultas a que hace referencia el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores por la mediación y/o arbitraje.

El acuerdo que en su caso se alcance detallará los sistemas de información hacia la representación legal de las personas trabajadoras en referencia a la efectiva puesta en marcha de la medida, así como el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos.

En caso de desacuerdo, las partes podrán solicitar la mediación.

No obstante, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo que afecten a las condiciones reconocidas a la plantilla en el contrato de trabajo, en acuerdos por escrito, la aplicación de los procedimientos de mediación y arbitraje a que se refiere el párrafo anterior no interrumpirá la aplicación de las posibles modificaciones ordenadas por la Dirección de la empresa una vez agotado el periodo de consultas.

En el supuesto de implantarse finalmente dichas modificaciones se informará previamente a las personas afectadas de los posibles nuevos riesgos y se realizarán asimismo las adaptaciones que procedan en el plan de prevención de riesgos laborales.

No serán posibles las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo individuales o colectivas que contravengan la regulación de condiciones recogidas en este Convenio y/o desarrolladas en acuerdos colectivos o pactos de articulación cuya finalidad sea garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo, o cuando supongan un menoscabo de la dignidad.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

CAPÍTULO 5. PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 34. - Licencias.

a. RETRIBUIDAS:

Todos los permisos recogidos en el presente artículo serán retribuidos, de no indicarse expresamente lo contrario, y la retribución a percibir en dichas licencias estará integrada por el salario base y los complementos personales, no así el resto de los complementos (turnicidad, nocturnidad, etc.)

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución y desde que ocurra el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Matrimonio: 15 días naturales.
- Por matrimonio de familiares de 1º y 2º grado: 1 día (el de la boda).
- Por divorcio: 1 día.
- Fallecimiento familiar de 1º grado, 5 días.
- Fallecimiento familiar de 2º grado, 3 días.
- Fallecimiento familiar de 3º grado, por el tiempo indispensable de asistencia al entierro.
- Tres días por nacimiento de hijos/as para aquellas personas que no tengan cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarias de la prestación por nacimientos y cuidado de menor, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto. En el supuesto de hospitalización de la madre los días de licencia por nacimiento podrán disfrutarse de forma continuada o alterna mientras dure la hospitalización.
- 2 días por enfermedad grave, accidente con hospitalización de parientes de 1er y 2º grado.
- Dos días por accidente o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y atención permanente por prescripción de facultativo, de parientes hasta 2º grado.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se tendrán en cuanta los siguientes criterios:

a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.

b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización.

c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente de la persona trabajadora, que justifique su estancia en las dependencias de este.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

Los permisos y licencias por fallecimiento de familiar de 2ªgrado, por enfermedad grave, accidente con hospitalización de parientes de 1er y 2º grado, y por accidente o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y atención permanente por prescripción de facultativo, de parientes hasta 2º grado, descritos anteriormente podrán ampliarse hasta un máximo de 4 días cuando se requiera realizar un desplazamiento superior a 200km por trayecto.

Los permisos por ser retribuidos empezarán a computar a partir del día siguiente del hecho causante, cuando dicho hecho se produzca después de la realización de la jornada laboral.

- Por nacimiento de un hijo o adopción se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

- Por traslado de domicilio 1 día.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, como es el caso del ejercicio de sufragio activo, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. En el resto de los supuestos, las personas trabajadoras que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal tengan asignado turno de noche tendrán derecho a que se les adapte el turno de trabajo o a un descanso de 6 horas previo al hecho causante. Se entenderán, entre otros, como deberes inexcusables de carácter público y personal los trámites necesarios para la renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo en España cuando la citación a los mismos sea de carácter personal y no sea posible la delegación de la representación de la persona trabajadora en favor de otras personas.

- Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial. Cuando para la realización del examen la persona tenga que realizar un desplazamiento superior a 200 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo. Las personas trabajadoras que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche tendrán derecho a que se les adapte el turno de trabajo o a un descanso de 6 horas previo al hecho causante, igualmente se respetará el plus de turnicidad y no sufrirán ninguna merma al respecto.

- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previa justificación, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo el tiempo indispensable y necesario, para acudir a consulta médica de la Seguridad Social. A su vez, también tendrá derecho de una licencia no retribuida por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo de la persona

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

trabajadora. A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

o Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.

o Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado esta "a cargo" de la persona trabajadora a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.

o Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio de la persona trabajadora o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al de la persona trabajadora en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres y/o madres, de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.

o No se entenderá que el familiar está a cargo de la persona trabajadora cuando ésta última precisase hacer un desplazamiento en los términos que se definen en el presente artículo para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.

o Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

o En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en este último caso, a elección de la persona trabajadora, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

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

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora con este carácter de no

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

Todas las ausencias deberán ser justificadas a través de los canales establecidos por la empresa tan pronto como sea posible. Las ausencias por causas médicas que supongan un día completo de ausencia deberán ser justificadas mediante el correspondiente parte de baja médica por Incapacidad Temporal o accidente de trabajo según proceda.

En los supuestos de la licencia por matrimonio contemplada en el presente artículo, la persona deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Artículo 35. - Reducción de Jornada por motivos familiares.

a. - Lactancia

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

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

b.- Reducción de jornada por guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad de primer grado de consanguinidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, salvo pacto en contrario, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Esta reducción de jornada podrá disfrutarse en jornadas completas si existiese acuerdo entre la persona trabajadora y empresa.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

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

El progenitor/a, adoptante o acogedor/a de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, salvo pacto en contrario, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor o de la menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario correspondiente y, como máximo, hasta que el/la menor cumpla los 18 años. Mediante mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora se podrá acordar la acumulación de este permiso en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria hasta que el/la menor cumpla los nueve meses de edad o lo que la legislación marque en cada momento. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido de la persona trabajadora.

La trabajadora víctima de violencia de género o víctima de terrorismo o víctima de violencia sexual tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximos y mínimos establecidos.

A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas la persona tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. - Suspensión de contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un/una menor de nueve meses y adopción o acogimiento.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato

Artículo. 37. – Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo. 38.- Licencias sin sueldo

Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses fraccionables por una sola vez y, en este último caso, a disfrutar en un periodo máximo de dos años, las personas trabajadoras que, habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la empresa más de un año. La duración máxima de esta licencia podrá ampliarse hasta un máximo de un año por mutuo acuerdo de la persona y la dirección de la empresa.

La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho a un número de personas trabajadoras equivalente al 2 por 100 del departamento. Los departamentos se entienden por: laboratorio, producción y supply chain.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de finalización de disfrute de la anterior.

Artículo. 39. - Licencias sin sueldo para la trabajadora víctima de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad

Artículo. 40. – Excedencia

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

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, la persona deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

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

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

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso de la persona trabajadora.

Artículo 41.- Excedencia por cuidado de familiares

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas en la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la misma podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

Cuando la persona trabajadora ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Artículo 42.- Excedencias especiales

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal el nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña la persona al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

CAPÍTULO 6. TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo. 43. Jornada Laboral.

La Jornada anual será de 1752 horas tiempo efectivo durante la vigencia del convenio. No se considerará tiempo de trabajo efectivo ninguna pausa durante la jornada (excluyendo el uso del aseo).

La jornada ordinaria será de lunes a viernes, la empresa podrá planificar trabajo los sábados cuando sea necesario por temas organizativos y productivos contando esas horas como horas de flexibilidad. La empresa informara a la RLT previamente.

Se fija un 20% de flexibilidad. Las partes se comprometen a analizar el % de flexibilidad anualmente y valorar si es necesario realizar alguna modificación al respecto.

Esta nueva regulación de jornada y descansos sustituye a la aplicada hasta la fecha en todos los conceptos, siendo aplicable a todas las personas trabajadoras de la empresa. Se explicita que los descansos no se consideran tiempo de trabajo efectivo independientemente del tratamiento dado a los mismos hasta la fecha.

El cómputo de la jornada se iniciará en el momento en que la persona se encuentre en el puesto de trabajo efectivo. Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas diarias continuadas se tendrá derecho a un periodo de descanso de 15 minutos no retribuido.

El fichaje debe recoger el tiempo efectivo de trabajo. Cualquier pausa durante la jornada debe ser registrada en el sistema de fichaje.

Artículo. 44. Distribución irregular de la jornada.

De la jornada anual contratada, y una vez ya distribuida, se podrá disponer del 20% de la jornada prevista legalmente, sin perjuicio de los descansos legalmente establecidos, para proceder a la aplicación de la distribución la empresa deberá preavisar a la persona trabajadora con cinco días naturales del día y la hora de su realización.

Los cambios en la jornada planificada por causas organizativas imprevisibles (por ausencias no previstas de otras personas trabajadoras o retrasos o adelantos en los suministros) serán de obligatoria ejecución.

La jornada máxima diaria, tras la aplicación de la distribución irregular de la jornada, será de 9 horas de trabajo efectivo en el centro sito en Montaverner y de 11 horas de trabajo efectivo en el centro situado en Benifaió.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

Artículo 45. Trabajo en sábado, domingo o festivo.

Cuando, dentro de la jornada ordinaria, la empresa planifique trabajo en sábado, domingo y/o festivo con la antelación indicada en el artículo anterior.

Se establece un plus por trabajo en estos días de:

- 17€ por día trabajado 2021
- 18€ por día trabajado 2022
- 18.5€ por día trabajado 2023
- 19€ por día trabajado 2024

El abono de este plus se hará efectivo desde la firma del convenio.

Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y la tarde del 5 de enero se consideran festivas.

La víspera de San José también será considerada festiva en el centro sito en la ciudad de Valencia.

Con carácter general el sábado santo será considerado día no hábil salvo que las necesidades productivas u otro motivo de causa mayor obliguen a su programación. Dicha programación requerirá de comunicación previa a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 46. Horario.

La empresa redactará anualmente el calendario laboral de cada uno de los centros de trabajo, oída la representación de las personas trabajadoras.

Al determinar el calendario, la empresa tendrá en cuenta las facilidades que deben dar a las personas trabajadoras para la promoción y formación profesional prevista en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 47. Horas extraordinarias y Prolongaciones de Jornada.

48.a Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. En caso de su abono el valor será el de la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del presente artículo.

La Dirección de la Empresa informará trimestralmente por escrito a los representantes de las personas trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

48.b.- Prolongaciones de Jornada.

El tiempo de permanencia en el centro de trabajo con posterioridad a la hora de salida prevista en el calendario laboral de la empresa, así como el requerido por aquellas personas trabajadoras cuyo cometido consista en la puesta en marcha, apertura o cierre del centro de trabajo y que suponga una prolongación de su jornada habitual de trabajo, tendrá la consideración de tiempo extraordinario de trabajo únicamente en el supuesto de que como consecuencia de su realización se exceda de la jornada anual que rija en la empresa. Dicha prolongación de jornada, de producirse, se compensará en la forma que se acuerde con los afectados, preferiblemente en jornada completas.

Artículo 48. Horas complementarias.

Las horas complementarias para contratos eventuales podrán ser de hasta el 30%. En el caso de los contratos indefinidos serán de hasta el 60%. Las horas complementarias solo podrán pactarse con los contratos suscritos a tiempo parcial.

Artículo 49. Vacaciones.

El personal tendrá derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de 22 días laborables. Las vacaciones se disfrutarán a lo largo de todo el año, conforme al calendario fijado anualmente.

La dirección podrá excluir del disfrute de las vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva.

Uno de los periodos deberá ser de, al menos, 14 días naturales continuados y otro de, al menos, 7 días naturales continuados.

Todas las vacaciones estarán sujetas a la aprobación del responsable de departamento siempre que las circunstancias productivas lo permitan. Se considerará como día de vacaciones, cualquier día laborable, independientemente de las horas de jornada laboral.

El periodo vacacional se corresponderá con el año natural, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Las vacaciones no disfrutadas llegada dicha fecha no podrán ser acumuladas ni retribuidas.

El inicio de las vacaciones se computará desde el primer día que no se trabaje, sin contar domingos y festivos, y hasta el día anterior a la incorporación al trabajo cualquiera que fuere el carácter de este.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

CAPÍTULO 7. RETRIBUCIÓN.

Artículo 50. Estructura salarial.

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos de este.

El salario base será la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, nocturnidad, turnicidad, de vencimiento periódico superior al mes o en especie.

Cada grupo profesional tendrá vinculado un salario base de aplicación a todos los puestos adscritos a ese grupo profesional.

El salario anual remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos. La empresa podrá abonar a título personal cantidades en concepto de mejora voluntaria, de libre disposición para la mercantil. Dichas cantidades en concepto de mejora voluntaria no se abonarán en las pagas extraordinarias.

Artículo 51. Salario de las personas trabajadoras de nuevo ingreso.

Las personas trabajadoras de nuevo ingreso, hasta que se produzca su plena integración en el puesto y/o durante los seis primeros meses podrán percibir hasta un 90% del salario base del grupo profesional correspondiente.

Artículo 52. - Cláusula de revisión salarial.

Tras la adaptación de los grupos profesionales a la realidad actual de la empresa se acuerda por las partes el salario base para cada grupo profesional durante los cuatro años de vigencia del convenio adjuntado al final del capítulo.

Los complementos a bruto abonados actualmente se absorberán y/o compensarán para hacer posible la adaptación a los nuevos salario base pactados.

Los salarios, conforme a la práctica de la empresa, se revisarán el 1 de abril de cada año.

Los efectos económicos de las nuevas tablas salariales serán efectivos con carácter retroactivo del 1 de abril de 2021.

Las tablas incluyen un efecto corrector del -0,5% para todos los grupos en los años 2022, 2023 y 2024, en el caso del que el “Resultado de explotación” no alcance el 100% de lo presupuestado.

Por lo tanto el salario base bruto anual a abonar será el reflejado en las tables menos un 0,5%. Dicho diferencial del 0,5% de incremento se aplicará con carácter retroactivo al termino de cada año fiscal una vez comunicadas las cuentas anuales oficiales y confirmado el resultado final del resultado de explotación.

Artículo 53. Complementos de puesto de trabajo

Son los complementos que percibe la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

Complemento de puesto por trabajos de superior categoría. Se abonará la diferencia entre la categoría superior y la inferior consolidándose la categoría superior tras seis meses.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

Complemento por Guardias de mantenimiento. Se abonarán 60 euros brutos mensuales.

Artículo 54. Pluses

El abono de pluses recompensa el esfuerzo adicional realizado por las personas trabajadoras en cada uno de los siguientes supuestos.

El devengo de estos se genera por la realización del trabajo bajo las condiciones específicas que se remuneran con dichos pluses. De esta manera el devengo y abono de los mismo está supeditado a la efectiva realización del trabajo en las condiciones siguientes:

1.- Nocturnidad.

Se tendrá derecho a el plus de nocturnidad cuando se realice la jornada entre las 22 y las 6 horas siempre que la contratación no se haya realizado expresamente para este turno.

El importe será el detallado a continuación, abonándose la parte proporcional cuando no se realice el turno al completo:

- 11€ por noche completa trabajada en 2021.
- 12€ por noche completa trabajada en 2022.
- 12.25€ por noche completa trabajada en 2023.
- 12.35€ por noche completa trabajada en 2024.

2.- Turnicidad.

Se tendrá derecho a el plus de turnicidad cuando se complete una rotación completa del turno de mañana / tarde / noche en un periodo de tres semanas, siempre manteniendo este bloque de turnos continuo.

El importe será de 0,75 céntimos por día efectivamente trabajado.

Este importe será incrementado un 1.2% anualmente durante la vigencia del convenio.

3.- Plus por trabajo en sábados, domingos y festivos:

La empresa podrá planificar trabajo los sábados cuando sea necesario por temas organizativos y productivos contando esas horas como horas de flexibilidad. La empresa informara a la RLT previamente.

Se acuerda el abono de los siguientes pluses por trabajo en sábado, domingo festivo:

- 17€ por día trabajado 2021
- 18€ por día trabajado 2022
- 18,5€ por día trabajado 2023
- 19€ por día trabajado 2024

Las cantidades son de referencia para una jornada completa de 8 horas, abonándose la parte proporcional en caso de realizar una jornada parcial.

Artículo 55. Desplazamientos profesionales y Dietas.

La empresa correrá con todos los gastos generados por el desempeño profesional realizado fuera del centro de trabajo habitual tales como gastos de viajes o desplazamientos, manutención, hospedaje…etc.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

Artículo 56. Pagas Extraordinarias.

Asimismo, como complemento de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán 2 pagas extraordinarias, paga extraordinaria de verano que se devengará de los meses de enero a junio, y paga extraordinaria de navidad que se devengará de julio a diciembre. La paga extra estará compuesta por una catorceava parte del salario base anual.

Dichas pagas se abonarán de manera prorrateada en las 12 nóminas de la persona trabajadora.

Artículo 57. Horas extras

Tendrán consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada anual.

Las horas extraordinarias se compensarán con descanso durante los 8 meses siguientes desde que se generan.

Una vez pasados los 8 meses habrá una compensación económica 125% por hora.

Artículo 58.- Garantía salarial en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y permiso de nacimiento.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, en caso de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, los 8 primeros días de baja estarán acogidos a lo que marque la Ley, y a partir del 9º día (incluido) se le completarán por parte de la empresa hasta el 100% del salario base más los complementos personales y las pagas extras.

En los casos de accidente laboral y enfermedad profesional se complementará hasta el 100% del salario base más los complementos personales y las pagas extras, con un plazo máximo de 12 meses y siempre y cuando la persona siga de alta en la empresa.

Anexo: Tabla de salario base bruto anual por grupo profesional y año

	2021	2022	2023	2024
GRUPO 8	42923,92	43782,4	44658,05	45195
GRUPO 7	33853,21	34530,27	35220,88	37286
GRUPO 6	27860,1	28417,3	28985,65	32767
GRUPO 5	23809,93	24286,13	24771,85	25533
GRUPO 4	20895,07	21312,97	21739,23	22418
GRUPO 3	18789,36	19165,14	19548,45	20196
GRUPO 2	17331,54	17678,17	18031,74	19150
GRUPO 1	16698	17199	17732	18317

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

CAPÍTULO 8. SEGURIDAD Y SALUD Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 59.- Seguridad y Salud

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tiene la empresa, con el fin de la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de la dirección de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance el desarrollo en la misma.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de la plantilla, serán de aplicación toda la legislación vigente en cada momento y, en especial, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollada RD 171/2004, de 30 de enero, así como el RD 39/1997 sobre servicios de prevención. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del RD 374/2001 sobre protección respecto a riesgos relacionados con agentes químicos durante el trabajo y normativa relacionada vigente.

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz la empresa estará obligada a garantizar la seguridad y salud de todas las personas contratadas y en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de toda la plantilla, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

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

a.- Principios generales:

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

- La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.
- Evitar los riesgos.
- Evaluar aquellos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la condición de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud siguiendo siempre las indicaciones del Servicio de Prevención Ajeno.
- Tener en cuenta, con carácter general, la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales dado que la exposición a estos últimos es diferente para hombres y mujeres en función de sus diferencias biológicas. Por ello deberá garantizarse que los

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

instrumentos y herramientas utilizados en la evaluación incluyen dicha perspectiva, así como que las personas que participan en la actividad preventiva de la empresa disponen de información y formación suficiente en esta materia.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
- Dar las debidas instrucciones a la plantilla

En cada centro de trabajo que tenga la empresa, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos de exposición con la metodología y la periodicidad que el Plan de Prevención establezca. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras.

Todo trabajo en el que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, el nivel de riesgo sea grave, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado, para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral de la persona trabajadora. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

Los riesgos para la salud de la persona trabajadora se prevendrán evitando: 1 su generación; 2 su emisión, y 3 su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

Toda ampliación o modificación del proceso productivo que implique la incorporación de nuevas tecnologías, la modificación de los métodos o procedimientos de trabajo o la incorporación o sustitución de los agentes químicos utilizados, se realizarán respetando el principio de mejora de la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas

Se tomarán en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo tal como previene el artículo 4.7 de la LPRL.

En virtud de ello y en cumplimiento de la Ley de Prevención de riesgos laborales, se realizará la encuesta de riesgo psicosociales en el momento en que los resultados de la encuesta de clima que la empresa realiza de manera anual se detecte algún posible problema o cuando los miembros del comité de seguridad y salud lo pidan de manera proactiva y motivándolo (justificándolo), en su caso, objeto de intervención preventiva, siendo evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos.

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

Las medidas correctoras e informes técnicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la Prevención de la Salud y la Seguridad de las personas trabajadoras, serán facilitados por parte de esta a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción. En caso de accidentes de trabajo graves, muy graves o mortales los delegados de Prevención de la empresa participarán en la Comisión de Investigación que se forme a tal efecto.

Siempre que exista exposición a un riesgo grave e inminente para la salud de la persona trabajadora derivado del puesto y condiciones de trabajo, podrá recurrir al Servicio de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Estos propondrán las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

Cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión del trabajo se procederá de acuerdo con el artículo 21 de la LPRL.

La empresa pondrá en marcha aquellos sistemas que proporcionen una asistencia más rápida y eficaz para las personas que trabajen solas, una vez evaluados los posibles riesgos del puesto a que puedan estar sometidas. Para ello deberán tener en cuenta los plazos establecidos para primeros auxilios y asistencia definidos por la normativa vigente o, en su defecto, por métodos o criterios técnicos en concordancia con lo establecido en el artículo 5.3 del R.D. 39/1997; así como, tratarán de minimizar los riesgos al establecer los medios de control y asistencia más adecuados.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación y, cuando no sea posible, a reducir tales circunstancias.

Artículo 60.- Gestión de la prevención

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, la empresa designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, todo ello de conformidad con el artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Dirección de la empresa informará la RLT de su decisión tanto de la persona designada para ocuparse del deber de la prevención de riesgos laborales y del servicio de prevención ajeno concertado.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar tanto al Comité de Seguridad y Salud como a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes en los términos concretados en el artículo 31.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tal y como establece el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el 22 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a. Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

b. Cuando se realicen actividades o procesos considerados como peligrosos o con riesgos especiales y definidos en el artículo 22 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención.

c. Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Artículo 61.- Prevención de Riesgos Laborales, Vigilancia y Protección

En estas materias se estará a lo dispuesto en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los cuales se dan por reproducidos en su integridad.

Con el objetivo de alcanzar la integración de la actividad preventiva, la Dirección de la Empresa, asesorada técnicamente por los Servicios de Prevención, elaborará:

a. Un plan de prevención de riesgos laborales: El plan de prevención de riesgos será el documento sobre el que se articulará toda la acción preventiva, entendiendo que lo que asegura la integración de la prevención no es el documento en sí, sino su gestión y aplicación real en la empresa.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

b. La evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el centro de trabajo: La empresa deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de las personas que deban desempeñarlos, y la perspectiva de género. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo anterior pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la empresa realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por la empresa, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

c. La planificación de la actividad preventiva.

De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, las instrucciones de la empresa y las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

La Dirección de la Empresa dará cuenta de todo ello a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 62.- Vigilancia de la Salud

La empresa garantizará a las personas a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realizan, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación de las personas trabajadoras, los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL. Esta circunstancia no inhibe de la necesidad de informar a la persona, con carácter previo a la realización del reconocimiento médico, en los términos anteriormente indicados.

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

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

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

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

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

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona.

La periodicidad de los reconocimientos médicos será definida por el SPA.

Aquella persona y grupos de personas trabajadoras que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos, o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigiladas de modo particular en línea con las exigencias legales.

Elección de Entidad colaboradora de la Seguridad Social (Mutuas): La Dirección de la empresa notificará por escrito a los Delegados de Prevención, examinándose en el Comité de Seguridad y Salud, en una reunión convocada al efecto, con una antelación mínima de 15 días, los cambios que puedan producirse en la elección de la Entidad Colaboradora de la Seguridad Social (Mutua), así como sobre la decisión de ceder la gestión de las contingencias comunes a las mismas a efectos de que puedan emitir el correspondiente informe, que no tendrá carácter vinculante. Así mismo, con carácter anual, la Dirección de la empresa facilitará a los Delegados de Prevención información necesaria para que en el seno del Comité de Seguridad y Salud se pueda evaluar la gestión de la Mutua.

La Dirección de la empresa informará igualmente a los Delegados de Prevención con carácter previo sobre cualquier cambio contractual que afecte a las actividades que venga desarrollando la Mutua en su calidad de servicio de prevención ajeno, así como los que puedan afectar a otros servicios de prevención ajenos, propios o mancomunados.

Artículo 63.- Programas, presupuestos y controles.

El Comité de Seguridad y Salud será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud de la persona trabajadora, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 64.- Tecnología y organización del trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado en los términos establecidos en el presente Convenio y la legislación vigente, respecto de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental de la persona trabajadora, con carácter previo a su implantación, reservando el derecho de los delegados de prevención a hacer un informe sobre el mismo.

Artículo 65.- Protección a la maternidad.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

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

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

Artículo 66.- Medioambiente

Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

El desarrollo de la actividad económica se realizará bajo los estándares de un crecimiento y desarrollo sostenible.

CAPÍTULO 9. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 67. Régimen de Faltas y Sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 68. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 69. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

11. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 70. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

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

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o el incumplimiento de las normativas internas cuando la persona trabajadora haya sido previamente informado de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por ella.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

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

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras.

13. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 87.2 del presente Convenio.

14. Incumplir la prohibición expresa de utilizar dispositivos móviles, así como portar el mismo en zonas clasificadas como ATEX.

15. El uso del vehículo de empresa de modo contrario a las directrices, órdenes o normativa empresarial existente al respecto del mismo.

Artículo 71. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad,, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

8. La embriaguez y/o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y salvo lo previsto en el artículo 64.13 anterior.

16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18. El acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona trabajadora con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

20. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencia donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

21. La violación de los denominados códigos de cumplimiento o «compliance» instaurados en las empresas a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

los términos contemplados en el Código Penal, siempre que el empleado haya sido debidamente informado sobre su contenido.

22. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

En los supuestos previstos en los números 18 y 19 anteriores, las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en el artículo 118 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 72. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

a) La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído la persona trabajadora afectada de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la empresa notificará a la persona trabajadora afectada por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone la persona trabajadora a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito a la persona trabajadora la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos 63, 64 o 65 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito a la persona trabajadora el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la Empresa dará cuenta a los representantes de las personas trabajadoras al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera la persona trabajadora cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de las personas trabajadoras por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

b) Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 84.º2.A) del presente Convenio Colectivo.

Artículo 73. Sanciones máximas.

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

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

En todo caso, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Artículo 74. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 75. Graduación de faltas.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

CAPÍTULO 10. DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

Artículo 76.- De la representación legal de las personas trabajadoras.

Se entenderá por representantes legales de las personas trabajadoras a los Comités de Empresa o delegados-das de Personal y a los delegados-das Sindicales de las Sección Sindical de Empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en todos los procedimientos de consultas previstos legalmente o en el presente Convenio Colectivo corresponderá al Comité de empresa.

Artículo 77.- De la acción sindical.

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

a. Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b. Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

Artículo 78.- De los cargos sindicales

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o comarcal, donde no hubiere el nivel anterior, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

a. Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b. A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c. A la asistencia y acceso a los diferentes centros de trabajo que tenga la empresa para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras, ya sean reuniones o asambleas con las Secciones Sindicales, el Comité o la misma plantilla, o en reuniones de discusión o negociación con la Dirección de la empresa, previa comunicación a la empresa y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 79.- Acumulación y gestión de las horas sindicales

El crédito de horas retribuidas correspondientes a las personas que componen el Comité de empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, serán acumulables por periodos anuales, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente.

La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a las organizaciones sindicales.

Artículo 80.- Otros Derechos Sindicales

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Artículo 81.- Comisión paritaria del convenio

Se constituye una comisión paritaria, la cual estará integrada por los miembros de la empresa y los miembros de la representación sindical firmantes de este convenio, cuyas funciones serán las siguientes:

a. Interpretación de la totalidad de los artículos del convenio colectivo.

b. Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente convenio:

- En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio ante la comisión paritaria, siete días antes de la planificación de la reunión para su inclusión en el orden del día. Dicho orden del día se enviará a las partes, tres días antes de la celebración de la reunión, que deberá celebrarse obligatoriamente dentro de los 15 días siguientes a la recepción del escrito. En el supuesto de no existir acuerdo entre las partes, determinará la jurisdicción social procedimiento de mediación y arbitraje correspondiente en cada uno, con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, tal y como dispone el art. 91 del ET y el art. 151 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Todo ello acorde al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 09/11/2017).
- Cualquiera de las partes de la comisión paritaria podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes, por email corporativo con acuse de recibo, en los plazos

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

descritos en el apartado anterior. La convocatoria contendrá lo siguiente: orden del día, lugar, hora y fecha de la reunión.

Para dar validez a los acuerdos de esta Comisión, será necesaria la paridad entre la representación legal de las personas trabajadoras y la dirección de la empresa. El acuerdo será tomado por mayoría de cada una de las partes. Los acuerdos de la Comisión en materia de interpretación son vinculantes para las partes.

- Cada representación entre empresa y personas trabajadoras tomarán su decisión por mayoría simple de votos. Las decisiones adoptadas por la Comisión Paritaria tendrán siempre carácter vinculante.
- Siempre que se reúnan los miembros de la comisión paritaria, los gastos correrán a cargo de la empresa.

c. Seguimiento de la aplicación de lo pactado

CAPÍTULO 11. FORMACIÓN

Artículo 82.- Formación Profesional para el Empleo

Las partes firmantes del presente Convenio consideran la Formación Profesional para el Empleo como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad y productividad en la empresa, con proporcionar a la plantilla los conocimientos y las prácticas adecuadas a las competencias profesionales requeridas en el marco de un proceso de aprendizaje permanente.

Por ello manifiestan su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente en cada momento ajustando las previsiones de tal normativa a las singularidades del sector, así como de la empresa, y entienden que la misma tiene la responsabilidad de fomentar y facilitar la formación adecuada a todas las personas trabajadoras de la misma con criterios de idoneidad y carácter universal.

Artículo 83.- Acciones formativas

Formación programada

Con carácter general la empresa podrá organizar acciones formativas con carácter gratuito, en los términos y según el procedimiento previsto en la normativa legal vigente en cada momento, dirigidas a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, así como de la promoción y desarrollo profesional de la platilla y la mejora de la competitividad de la empresa.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de las personas trabajadoras con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de las personas trabajadoras pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, personas con certificado de discapacidad, baja cualificación, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género, mayores de 45 años).

La empresa tomará las medidas necesarias para procurar hacer uso del crédito para la formación que anualmente dispone en base a lo dispuesto en la normativa legal vigente en aras a obtener un adecuado desarrollo profesional de la plantilla y mejorar la competitividad de la empresa.

En el caso de que la empresa no haga uso de ese crédito para la formación, se informará a la RLT.

En el supuesto de que la empresa renuncie a programar acciones formativas con cargo al mencionado fondo, la representación legal de las personas trabajadoras podrá proponer acciones formativas que deberán estar relacionadas siempre con la actividad productiva de la

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

empresa; estas acciones podrán incluirse en el Plan de formación de Empresa y, en todo caso, la participación de la plantilla en las mismas se realizará fuera de la jornada laboral.

Las acciones formativas programadas por la empresa responderán a las necesidades formativas reales, inmediatas y específicas de esta y su plantilla. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y el momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de la plantilla a los requerimientos cambiantes.

Las acciones de formación bonificada que se desarrollen en la empresa deben ser sometidas a información de la representación legal de las personas trabajadoras en los términos y según el procedimiento establecido en el artículo 13 del Real Decreto 694/2017 de 3 de julio. De conformidad con el citado artículo la empresa deberá aportar, como mínimo, la siguiente información:

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

La representación legal de las personas trabajadoras deberá emitir informe en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación anteriormente indicada.

Sí surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación, se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las discrepancias entre la dirección de la empresa y la representación legal de la plantilla.

Cuando la formación desarrollada en la empresa estuviese financiada, de conformidad con el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, la ejecución de las acciones formativas y su correspondiente bonificación sólo podrá iniciarse una vez hayan transcurrido los plazos totales indicados anteriormente. Asimismo, las acciones formativas podrán iniciarse transcurridos 15 días desde la recepción por la representación legal de la plantilla de la documentación referida anteriormente, sin que dicha representación legal de las personas trabajadoras haya emitido el informe correspondiente.

En la aplicación del presente artículo se tendrá en cuenta el resto de las cuestiones establecidas en el artículo 13 del Real Decreto 694/2017 de 3 de julio, por el que se regula Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Formación Profesional Dual

El Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la FP Dual, define ésta última como:

"Conjunto de acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen como objeto la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema deformación profesional para el empleo o del sistema educativo. "

Por ello, la empresa deberá:

Proporcionar los recursos y medios necesarios para garantizar que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea exitoso en asegurar la formación y la empleabilidad del alumnado trabajador.

Garantizar que las personas trabajadoras que asumen la responsabilidad de las tutorías disponen del perfil técnico y pedagógico necesario y adecuado para poder desarrollar sus

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

funciones, así como dotarles de la dedicación horaria necesaria para dedicarse al alumnado trabajador.

Fomentar la relación con el centro educativo a efectos de coordinar la actividad formativa y profesional a desarrollar en la empresa y ello pueda traducirse en una mejora de la titulación, seguimiento y evaluación del alumnado trabajador.

Informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los convenios suscritos con las entidades formativas.

Acciones formativas acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras

Cuando las acciones formativas, sean o no con cargo a los créditos anuales de formación, respondan a un acuerdo previo con la representación legal de la plantilla, dicho acuerdo podrá contemplar la asistencia obligatoria de la plantilla a los correspondientes cursos fuera de su jornada habitual de trabajo con un máximo de 32 horas sobre la jornada máxima prevista en el artículo correspondiente del presente Convenio Colectivo.

Estas horas, que podrán programarse tanto en días laborables como no laborables para la persona según calendario laboral de la empresa, tendrán la consideración de jornada ordinaria de trabajo y serán retribuidas como tales.

Esta medida no será de aplicación a las personas trabajadoras que tengan limitada su presencia en el centro de trabajo por razones de seguridad y salud o discapacidad o se encuentren en alguna de las situaciones contempladas en el capítulo 5 del presente Convenio (lactancia y reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiares).

Artículo 84.- Permisos de formación

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos que en cada momento se determinan legalmente, con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer el desarrollo profesional y personal a las personas trabajadoras que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional.

La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo a la persona afectada y a la representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa pondrá todos los medios para que la persona que lo solicite pueda acceder a esta modalidad de permiso individual "PIF". Específicamente pondrán a disposición de las personas trabajadoras que lo requieran un modelo de solicitud.

Asimismo, de conformidad con lo previsto legalmente, se podrán utilizar estos permisos para el acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de otros aprendizajes formales o informales.

De conformidad con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

CAPÍTULO 12. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

Artículo 85.- Igualdad de trato y oportunidades

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa sea real y efectivo. Acuerdan los siguientes objetivos generales:

a. Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en la empresa, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b. Fomentar que la empresa implemente una cultura corporativa igualitaria en todos sus ámbitos.

Artículo 86.- Planes de igualdad

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, tengan uno o más centros de trabajo, que superen el número de personas trabajadoras que en cada momento establezca la legislación vigente para tener dicha obligación (actualmente, artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

A efectos de cuantificar el número de personas trabajadoras existentes en la empresa se seguirán las reglas establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, o norma que lo sustituya.

La empresa elabora y acordó con la representación legal de las personas trabajadoras el plan de igualdad de la empresa con ficha de firma 9 de noviembre de 2022 y fecha de registro en el regcon el 15 de noviembre de 2022.

Artículo 87.- Concepto de los planes de igualdad

El plan de igualdad es un conjunto ordenando de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

Artículo 88.- Diagnóstico de Situación

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

Artículo 89.- Valoración de puestos de trabajo y registros retributivos

La clasificación en grupos profesionales regulada en el Capítulo 4 del presente Convenio Colectivo se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, habiéndose asegurado sus partes firmantes que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los citados grupos respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto Ley 902/2020.

Por ello, la empresa vendrá obligada efectivamente, a aplicar la clasificación profesional regulada en el mismo, al igual que a contar con una auditoría retributiva, a su vez elaborará su registro retributivo agrupando la información en atención a las citadas divisiones orgánicas funcionales.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

DISPOSICIONES ADICIONALES

DP.1.- Responsabilidad Social Empresarial

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que es positivo para la empresa disponer de compromisos voluntarios para la integración equilibrada de los principios relativos a crecimiento económico, protección ambiental y equidad social.

En este ámbito se enmarca la responsabilidad social empresarial entendida como toda aquella acción e iniciativa que se den en el ámbito económico, laboral, social o medioambiental, adoptadas voluntariamente por parte de la empresa en el sentido de aquellas que van más allá del mero cumplimiento de las obligaciones previstas en las leyes, el presente Convenio o cualesquier otro acuerdo o normas.

Las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial que decida poner en práctica la empresa vendrán guiadas por la transparencia como requisito de su credibilidad y por la consideración de toda su cadena de valor.

De llevarse a cabo acciones o iniciativas de responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral deberá informarse periódicamente de las mismas y de su desarrollo a la representación legal de las personas trabajadoras, con indicación de su posible impacto en las condiciones de trabajo.

DP.2.- Ajinomoto Shared Value

Desde su fundación hace más de 100 años, Ajinomoto siempre ha estado enfocada en mejorar la sociedad a través de sus actividades empresariales.

Desde la creencia de que la única manera de crear verdadero valor económico como empresa es participar en actividades que aborden las preocupaciones sociales. Llamamos a los valores empresariales que se alinean con las preocupaciones de la sociedad y la comunidad "The Ajinomoto Group Creating Shared Value", o "ASV".

ASV están en el centro de la filosofía corporativa y forman la base de la Misión y Visión del grupo.

Detrás de las ASV, Misión y Valores están las Políticas del Grupo Ajinomoto, o "AGP". Estas políticas establecen las creencias y comportamientos con los que todas las compañías del Grupo Ajinomoto y cada miembro debe comprometerse.

ASV representa el compromiso del grupo con los grupos de interés y accionistas ayudando a su vez a resolver problemas sociales a través de la creación de valor económico.

DP.3.- Comedores de empresa

La empresa dispondrá, en los centros que tengan más de 20 personas trabajadoras, de un comedor para la plantilla sin servicio de restauración, el mismo reunirá las condiciones suficientes de habitabilidad, salubridad, ventilación, higiene, así como ofrecer suficiente acomodo a las personas trabajadoras que utilicen tal servicio en cada turno.

Asimismo, la empresa proveerá a dicho servicio de los utensilios y menaje necesarios, y de los medios materiales y humanos para su buen funcionamiento.

DP.4.- Uniformidad

A las personas trabajadoras que proceda comprendidos en el presente convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa, de uniforme y otras prendas, con el mínimo de dos (excepto forro polar que se entregará un juego), en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

Se entiende por uniforme: Pantalón largo, camiseta de manga corta, polo de manga larga, sudadera y forro polar y en el caso de los técnicos batas.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y las personas trabajadoras en número de dos prendas que se repondrán cada dos años.

La empresa que exija al personal mercantil utilizar un determinado tipo de uniformidad, le facilitará las prendas adecuadas que serán obligatorias a partir de su entrega.

Está prohibido el portar prendas ajenas a la uniformidad de la empresa sin autorización expresa del responsable directo.

Las direcciones de la empresa y las respectivas Representaciones Legales de las personas trabajadoras definirán el régimen y tipo de prendas a entregar a las personas trabajadoras a la vista de las exigencias legales señaladas en la ley de prevención de riesgos laborales entre los diferentes colectivos existentes.

La empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito, a los puestos que requieren utilizar uniformidad, el uniforme y otras prendas adecuadas para realizar la actividad laboral.

Asimismo, será obligatorio para la empresa dotar de ropa y calzado impermeables al personal que haya realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvia frecuente, y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Las prendas de trabajo serán de uso individual y se considerarán como pertenecientes a la empresa hasta su caducidad en los tiempos que se expresa, debiendo ser utilizadas exclusivamente para el servicio de la misma.

La provisión de tales prendas de hacerse al comenzar la relación laboral entre la empresa y las personas trabajadoras. La empresa que exija al personal utilizar un determinado tipo de uniformidad, le facilitará las prendas adecuadas que no serán obligatorias mientras no sean suministradas.

DP.5.- Seguro de invalidez y muerte

Durante la vigencia del presente convenio colectivo la empresa estará obligada a contratar una póliza de seguros de accidentes para cubrir la responsabilidad en los casos de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, deberán garantizar, en caso de muerte: 20.000,00 euros, y en caso de invalidez en sus grados de absoluta o gran invalidez: 20.000,00 euros.

Producida la contratación o la renovación de la póliza, la empresa deberá facilitar una fotocopia al comité y al total de la plantilla en el plazo de dos meses.

DP.6.- Derecho de Comunicación y Uso de Medios Electrónicos

Principios Generales

Con carácter general y siempre que dispongan de los medios técnicos adecuados, las personas trabajadoras podrán hacer uso del correo electrónico y de internet para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo. Asimismo, las personas trabajadoras deben solicitar autorización a su jefe directo para utilizar el correo electrónico o acceder a internet para fines personales siempre que no se altere el normal desarrollo del trabajo ni se pongan en riesgo los sistemas de comunicaciones o el funcionamiento de la red interna.

La empresa podrá controlar el uso de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición de la persona trabajadora para realizar su actividad laboral, en los términos que se contempla en el presente convenio colectivo.

El control se realizará en todo caso, respetando los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

Las medidas de control habrán de ser en todo caso proporcionadas al riesgo existente y necesario para alcanzar un propósito específico, explicito y legitimo.

Normas de uso

1. Las personas trabajadoras en ningún caso podrán hacer envíos masivos de mensajes (más de 50 correos electrónicos) ni utilizar el correo electrónico para enviar mensajes o imágenes de carácter ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad o cualquier otra circunstancias personal o social.

2. En caso de que se aprecie el uso de estos medios excediendo de los límites de capacidad establecidos (más de 50 correos electrónicos) se requerirá autorización expresa de los responsables del servicio.

3. La misma autorización a que hace referencia el número anterior se requerirá para realizar envíos de mensajes con anexos de gran capacidad, siempre que los mismos pudieran ocasionar interferencias en el normal funcionamiento de la red corporativa.

4. En ningún caso se podrán utilizar los sistemas informáticos de la Empresa o acceder a Internet desde los mismos para practicar juegos de cualquier tipo, participar en sorteos, chatear o descargar material audiovisual no relacionado con la actividad laboral de la persona trabajadora.

5. La utilización de los sistemas informáticos de la Empresa para fines particulares de la persona trabajadora sólo podrá realizarse cuando objetivamente resulte necesaria.

6. Uso abusivo de las herramientas informáticas.

En todo caso tendrán la consideración de utilización abusiva de las herramientas informáticas, los siguientes supuestos:

a. El envío de imágenes o de material ofensivo o de contenido discriminatorio cualquiera que sea su causa.

b. La utilización de las herramientas informáticas para ocasionar o favorecer situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o laboral en cualquiera de sus versiones.

c. Envíos de cadenas de mensajes (envíos masivos), sin la preceptiva autorización.

d. Envíos de listas de distribución para fines ajenos al puesto de trabajo.

e. Uso y utilización para juegos de azar, sorteos, apuestas, descarga de videos, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.

f. Utilización en perjuicio de la Empresa con carácter general causando daño material o de imagen a la misma.

El incumplimiento de las normas sobre utilización de los sistemas informáticos a que hace referencia el presente Capítulo determinará la posibilidad, por parte de la Empresa, de realizar las restricciones que considere oportunas, así como la aplicación del régimen disciplinario previsto en el Capítulo XX del presente Convenio.

Procedimiento para el control de equipos informáticos.

El Empresario, en ejercicio de su poder de organización y dirección, podrá controlar los equipos informáticos de la empresa única y exclusivamente en los siguientes supuestos y condiciones:

a. Cuando existan sospechas razonables de comisión de irregularidades por parte de la persona trabajadora que puedan poner en peligro el patrimonio empresarial o el de las demás personas trabajadoras de la empresa y siempre que dichas sospechas no puedan ser aclaradas mediante la utilización de cualesquiera otros sistemas menos invasivos de la intimidad de la persona trabajadora.

b. Cuando existan indicios razonables de uso ilícito o abusivo de cualquiera de estas herramientas por parte de las personas trabajadoras, siempre que, aún sin poner en riesgo el patrimonio empresarial, puedan suponer vulneraciones de la legislación vigente o de lo previsto en el presente Convenio.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370

c. como medida rutinaria de control del sistema de accesos.

Todos los supuestos de intervención se producirán respetando la dignidad e intimidad de la persona trabajadora y con el máximo respeto posible respecto a la privacidad y confidencialidad de los datos.

Todas las comprobaciones efectuadas se realizarán, en horario de trabajo y siempre que sea posible, en presencia de la persona trabajadora y, de la Representación Social existente en el centro de trabajo en el que preste servicios la persona trabajadora, si éste no se opone a dicha presencia.

Si le constase a la Empresa la afiliación de la persona trabajadora a un determinado Sindicato, se pondrán los hechos en conocimiento de la Sección Sindical.

DP.7.- Protocolo de acoso y gestión de conflictos

Se acuerda por las partes, dado que en este momento se esta negociando el plan de igualdad en la empresa, negociar de manera unificada el protocolo de acoso y el protocolo de gestión de conflictos dentro de dicha negociación del plan de igualdad bajo la denominación de “Protocolo de actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, acoso moral u otra causa discriminatoria en el trabajo y solución de conflictos en el entorno profesional”

Si en algún momento la empresa dejara de tener obligación de mantener el plan de igualdad las partes acuerdan incluir dicho protocolo en futuras actualizaciones del presente convenio.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2023/01370