

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Empleo y Labora

2025/05957 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de trabajo de empresa de la Oficina de Coordinación de Obras de Valencia, AIE (OCOVAL). Código: 46006942012007.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de empresa de Oficina de Coordinación de Obras de Valencia, A. I. E. (OCOVAL).

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 16 de mayo de 2025, por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación legal de los trabajadores, y de otra, por la representación de la entidad, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 20 de mayo de 2025.—La directora territorial de Trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.



CONVENIO DE LA EMPRESA OCOVAL (OFICINA DE COORDINACION DE OBRAS DE VALENCIA)

D. Fernando María Lluch Munarriz, como Administrador Único de la mercantil Oficina de Coordinación de Obras de Valencia como representación empresarial, y D^a. Yolanda Rubio Ruiz, como representante sindical de los trabajadores, han convenido el siguiente texto de convenio.

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Por Acuerdo de la Comisión de Gobierno Municipal del Ayuntamiento de Valencia de julio de 1.992 se convino la ejecución de un Plan Municipal para la Gestión Coordinada de las Obras que se realizan en vía pública, invitando, para la coordinación de dichas obras de infraestructura, a las compañías de servicios públicos y que actualmente forman parte de la agrupación, Empresa Mixta Valenciana de Aguas SA, Nedgia Cegas SA, I-DE Redes Eléctricas Inteligentes SAU, Telefónica de España SAU y Sociedad Anónima Municipal de Actuaciones Urbanas de Valencia.

Así, con el fin de implantar una adecuada planificación y Coordinación para la ejecución de las obras, el 3 de noviembre de 1.992, se crea una Agrupación de Interés Económico (OCOVAL A.I.E.) especialmente organizada y que constituyó un nexo de unión entre la Administración Municipal y las Compañías Suministradoras de Servicios Públicos Básicos, pasando a ser la Sección de Coordinación de Obras en Vía Pública, actualmente se encuentra encuadrada dentro del Servicio de Obras y Mantenimiento de Infraestructura del Ayuntamiento de Valencia.

Desde entonces hasta ahora la Oficina de Coordinación de Obras de Valencia, además de la concesión, tramitación, coordinación de licencias de zanjas y catas en vía pública ha venido asumiendo nuevas competencias de la Administración Municipal tales como la gestión de incidencias en vía pública, la autorización de instalación de vallas publicitarias, la gestión del registro municipal de empresas publicitarias, la homologación de los modelos de quioscos de prensa en vía pública así como su autorización para la instalación, la regularización de quioscos de flores y de la ONCE, constituyéndose igualmente como Registro de Entrada Auxiliar al Registro General de la Administración Municipal, todo ello con su correspondiente inspección y vigilancia para el cumplimiento de las ordenanzas municipales. En definitiva, una oficina técnica y administrativa al servicio de los socios que la integran y de la ciudad de Valencia.

En todo caso, la ejecución del Programa de Gestión Coordinada de las Obras constituye una actividad de carácter auxiliar y complementario de las actividades que realizan los componentes de la Agrupación de Interés Económico, en los términos de la Ley 12/1991, de 29 de abril, de Agrupaciones de Interés Económico, sin que, en ningún caso, puedan realizarse funciones que correspondan exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio del Ayuntamiento de Valencia, en los términos establecidos en el artículo 92.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio es de ámbito exclusivo a la Oficina de Coordinación de Obras de Valencia (OCOVAL, A.I.E.), siendo su función la de regular las relaciones laborales de la misma.

Artículo. 2. Norma supletoria.



En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicarán las disposiciones legales vigentes y, se considerarán incorporados a este Convenio aquellos acuerdos elaborados y firmados conjuntamente por la Dirección de OCOVAL A.I.E. y el personal de OCOVAL A.I.E. o sus representantes.

Artículo 3. Ámbito Temporal y Personal.

Este Convenio, sus efectos salariales y laborales, entrará en vigor desde el momento de su firma, si bien se retrotraerán sus efectos económicos al día 1 de enero de 2025.

El presente convenio tiene una duración de cuatro años de vigencia, desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028.

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año si, llegado el momento, y dos meses antes de su finalización, no fuera denunciado por ninguna de las partes.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal vinculado a la empresa mediante contrato de trabajo. En él se establecen las normas básicas y se regulan las condiciones mínimas de trabajo de dicho personal.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible. A los efectos de su aplicación será aplicado en su globalidad. En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, dejará sin efecto alguno de sus apartados, tendrá que ser reconsiderado totalmente.

Artículo 5. Preeminencia. Sustitución de condiciones.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por cuanto las modificaciones que en el mismo se contemplan, son estimadas y aceptadas en su conjunto más beneficiosas para el personal.

Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el artículo siguiente, así las disposiciones legales del Estado y de la Administración Autonómica que estén o entren en vigor y que, por su carácter de norma de mínimo de derecho necesario, resulten más beneficiosas para el personal.

Artículo 6. Garantías personales.

Las condiciones económicas contenidas en este Convenio se establecen con carácter de mínimas.

Se respetarán las condiciones personales o colectivas que excedan a las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuros Convenios.

Artículo 7. Irrenunciabilidad.

Las condiciones de trabajo en el presente Convenio Colectivo se consideran irrenunciables para el personal de OCOVAL, A.I.E.



En consecuencia, se tendrán por nula y sin efecto alguno, la renuncia expresa o tácita del personal de la empresa a las condiciones pactadas en el presente Convenio.

CAPÍTULO II GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 8. Clasificación Profesional.

El sistema de clasificación profesional de las personas afectadas por el presente convenio colectivo se realiza por medio de su asignación a los distintos grupos profesionales, en función de sus titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de su prestación laboral objeto del contrato laboral.

Cada grupo profesional se ha definido con criterios que cumplen con lo previsto en el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con el objeto de garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Cada grupo profesional se determina por la titulación requerida y/o por los siguientes elementos definitorios que conforman la aptitud profesional.

1. Conocimientos: Entendido como el conjunto de conocimientos técnicos, experiencias y habilidades requeridas para un normal desempeño de las funciones del puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición.
2. Iniciativa/autonomía: Entendida como la necesaria para identificar, definir y buscar soluciones a los problemas que, habitualmente, se deben abordar y resolver en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.
3. Complejidad: Referida al grado de dificultad de los problemas se deban abordar y resolver en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.
4. Responsabilidad: Referida a la asunción de las consecuencias de la toma de decisiones y del emprendimiento de acciones, necesarias en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, seguidamente se describen los grupos profesionales.

GRUPO PROFESIONAL PRIMERO.

Definición de funciones y tareas:

El personal perteneciente a este grupo tiene la responsabilidad directa en la gestión de todas las áreas funcionales de la empresa, dirigen, organizan y controlan las funciones y procesos de trabajo a realizar y eligen al personal que ha de llevar a cabo los diferentes trabajos, así como su motivación, integración y formación.

Toman decisiones, participan en su elaboración y definen los objetivos generales de la empresa y concretos de cada área funcional, con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

Titulación:

Titulación universitaria de grado superior, o las titulaciones que correspondan equivalentes, o conocimientos y/o experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Este grupo profesional incluye:



Nivel salarial I: Director/a– Gerente

GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO.

Definición de funciones y tareas:

El personal perteneciente a este grupo cuenta con autonomía para ejecutar o realizar en el ámbito de las competencias asignadas por la dirección procesos de trabajo de diversa complejidad, así como proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación siguiendo las distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa.

Tareas administrativas, técnicas y visitas de inspección propias de su puesto.

Titulación:

Titulación universitaria de grado superior, diplomado universitario o titulado grado medio, o las titulaciones que correspondan equivalentes, o conocimientos y/o experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Este grupo profesional incluye:

Nivel salarial II: Director/a Técnico/a y Director/a Administrativo/a.

Nivel salarial III: Técnico/a Obras y Administración 1

Nivel salarial IV: Técnico/a Informático/a y Legal

Nivel salarial V: Técnico/a Obras y Administración 2

GRUPO PROFESIONAL TERCERO.

Definición de funciones y tareas:

El personal perteneciente a este grupo desempeña su trabajo con conocimientos profesionales relativos a su área de actividad, con tareas administrativas y técnicas, con la utilización de aplicaciones que requieran manejo de datos y de otras fuentes para su proceso, tareas de información y atención al público y tareas de conducción de vehículos con el permiso adecuado.

Tareas administrativas, técnicas y visitas de inspección propias de su puesto.

Titulación:

FP, ESO, Bachiller, o las titulaciones que correspondan equivalentes, o conocimientos y/o experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Este grupo profesional incluye:

Nivel salarial VI: Inspector Técnico

Nivel salarial VII: Inspector/a Coordinador/a

Nivel salarial VIII: Inspector/a 1

Nivel salarial IX: Administrativo/a 1

Nivel salarial X: Inspector/a 2

Nivel salarial XI: Administrativo/a 2



GRUPO PROFESIONAL CUARTO.

Definición de funciones y tareas:

El personal perteneciente a este grupo llevará a cabo tareas administrativas, atención al público, archivo y apoyo a la actividad administrativa y técnica con la utilización de las aplicaciones informáticas existentes, y llevará a cabo tareas de apoyo a la actividad de inspección con funciones que incluyen la conducción de vehículos con el permiso adecuado y visitas de inspección propias de su puesto de trabajo.

Titulación tareas administrativas y tareas inspección:

FP grado medio, ESO, o las titulaciones que correspondan equivalentes, o conocimientos y/o experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Este grupo profesional incluye:

Nivel salarial XII: Auxiliar Administrativo/a.

Nivel salarial XIII: Auxiliar Inspector/a.

CAPÍTULO III TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 9. Jornada laboral.

La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de mil quinientas cincuenta horas (1.550 horas), la jornada diaria será de lunes a viernes, de 8:00 a 15:00 horas.

Si por razones especiales de un Departamento y para su buen funcionamiento fuese necesario establecer horarios especiales, se negociarán entre la dirección y el personal.

Se disfrutará de una pausa en la jornada de 30 minutos, computable como trabajo efectivo. Dicha pausa quedará organizada en turnos de manera que no quede ningún departamento desatendido.

Artículo 10. Calendario laboral.

Serán fiestas las señaladas en el Calendario Laboral Oficial, así como el día 18 de marzo y los días 24 y 31 de diciembre que no serán laborables ni recuperables.

Siempre y cuando la normativa vigente lo permita, en el calendario laboral de cada año se fijará un número igual de días compensatorios para ajustar las desviaciones producidas por los días festivos que coincidan en sábado y por los días inhábiles, citados en el párrafo anterior de este artículo, que coincidan en sábado o domingo. Estos días tendrán el mismo tratamiento que los días de vacaciones.

En días señalados de verano, navidad, puentes, etc., se podrán adoptar horarios especiales igual que se aplica la reducción de jornada en la fiesta local de fallas, en la que cada año se acuerda el horario conjuntamente entre el personal y la dirección de la empresa.

Artículo 11. Vacaciones.

El personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de 1 puente y 24 días laborables de vacaciones, de los cuales 15 días como mínimo deberán ser consecutivos y durante el período



comprendido entre el 20 de junio y el 15 de septiembre. Pudiendo disfrutarse las vacaciones restantes a lo largo del año y hasta el 15 de enero del año siguiente.

No podrán en ningún caso ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes.

En el caso de que el servicio efectivamente prestado en la empresa fuera inferior a un año, se tendrá derecho al disfrute de los días proporcionales de vacaciones que correspondan.

El disfrute de vacaciones, cuando el período coincida en el tiempo con una incapacidad temporal de las legalmente previstas, se producirá conforme establece el TRLET u otra disposición legal que lo regule.

Artículo 12. Permisos retribuidos.

Al objeto de clarificar los grados de parentesco al que hace referencia el presente acuerdo, será el dispuesto en el artículo 918 del Código Civil y demás normas concordantes, se entenderá respecto del trabajador/a titular del derecho.

Este artículo se regirá por lo previsto en el TRLET además de:

12.1 Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en cualquier centro, así como oposiciones, concursos y demás procesos de selección de personal de cualquier Administración Pública durante los días de su celebración, aun cuando sea compatible con la jornada laboral. Igualmente, para realizar estudios, congresos, jornadas o cursos sobre materias directamente relacionadas con las funciones desempeñadas en la empresa.

12.2 Dos días naturales consecutivos por traslado del domicilio habitual.

12.3 Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de más de 100 km. de la localidad de residencia, el plazo se ampliará en un día. Estos días de permiso no serán necesariamente consecutivos.

12.4 Cuatro días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de más de 100 km. de la localidad de residencia, el plazo se ampliará en dos días. Este permiso se tomará en días naturales a partir del hecho causante.

12.5 Cada año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente se podrá disfrutar hasta 6 días por asuntos particulares (o la parte proporcional cuando corresponda según el tiempo prestado en la empresa). Tales días podrán ser disfrutados de forma continuada, excepto en el periodo comprendido entre el 20 de junio y el 15 de septiembre.

El personal podrá distribuir dichos días previa comunicación a la empresa y teniendo en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Los días por asuntos particulares deberán solicitarse con tres días de antelación, salvo que se vayan a disfrutar entre el 15 de diciembre y el 15 de enero, que deberán solicitarse antes del 1 de diciembre.

Cuando un trabajador durante su jornada de trabajo necesite faltar unas horas por necesidades propias, no contempladas en este convenio, se sumarán estas horas descontándose un día de asuntos particulares cada siete horas acumuladas.



12.6 Se podrá disfrutar de permiso durante el día de la celebración del matrimonio de los parientes siguientes: padres, padres políticos, hermanas/os, hermanas/os políticas/os, hijas/os, nietas/os y abuelas/os; si el lugar de la celebración superara la distancia de 375 km., computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

12.7 El personal podrá acudir durante su jornada, por necesidades propias o de menores, personas mayores o discapacitadas a su cargo, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización, debiendo presentar el correspondiente justificante.

12.8 Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, que pueden acumularse al periodo vacacional, y no se disfrutarán necesariamente a continuación del hecho causante.

Artículo. 13. Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Este artículo se regirá por lo previsto en el TRLET.

Artículo 14. Licencias por maternidad (gestación, parto y lactancia). Permiso de paternidad, por nacimiento, acogimiento o adopción.

Este artículo se regirá por lo previsto en el TRLET además de:

14.1 En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a doce días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Artículo 15. Conciliación vida personal, familiar y laboral.

Permiso por cuidado por una enfermedad grave.

a) El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, percibiendo la retribución íntegra de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del 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 de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.



b) El personal que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, durante el plazo de un mes dentro del período de un año natural.

Artículo 16. Permisos no retribuidos.

El personal tendrá derecho a disfrutar, previa autorización de la empresa, de licencias no retribuidas, como mínimo, en los supuestos siguientes:

16.1 - Por interés particular.

a) Con una duración máxima de seis meses cada tres años.

b) Esta licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima, respecto de la fecha de su inicio, de treinta días, y deberá resolverse, como mínimo, con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.

16.2 - Por enfermedad de familiares o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia.

a) En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho, familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia, que conviva con el/la solicitante, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse la licencia por enfermedad de familiares, o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia, con una duración máxima de un año.

b) A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

16.3 - Para perfeccionamiento profesional: La empresa podrá conceder licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo desempeñado y siempre que la gestión de la empresa y la organización del trabajo lo permitan.

Durante los tiempos de estas licencias se conservarán todos sus derechos laborales, excepto la percepción de haberes.

Artículo 17. Excedencias.

Este artículo se regirá por lo previsto en el TRLET.

Artículo 18. Teletrabajo.

Se aplicará en esta materia lo dispuesto en la Legislación vigente.

CAPÍTULO IV

Artículo 19. Retribuciones salariales.

Las retribuciones para el año 2025 serán las que figuran en el presente Convenio como Anexo.



Las retribuciones salariales en los años de vigencia del presente convenio serán incrementadas con un mínimo del IPC anual.

Artículo 20. Abono del salario.

El salario mensual se abonará mediante transferencia bancaria realizada no más tarde del último día de cada mes, o el día laborable inmediatamente anterior. Se dispondrán 12 pagas mensuales y dos extraordinarias que se abonarán el 20 de junio y 20 de diciembre.

Artículo 21. Estructura salarial.

El salario de las 12 pagas anuales y las 2 extraordinarias se compone de los siguientes conceptos:

Salario Base: Retribuye el grupo profesional y la categoría a la cual se pertenece.

Plus Convenio: Todo el personal, fijo o temporal, percibirá un plus convenio en la cuantía que se establece en las tablas salariales del Anexo. Dicho plus se actualizará en el mismo porcentaje en que lo haga el Convenio Colectivo.

Antigüedad: Se retribuirá por trienios la cantidad fijada en las tablas salariales del Anexo, atendiendo a la antigüedad en la empresa.

Complemento Fidelidad: Se establece un complemento de 3000 euros que se prorrateará en los doce meses anteriores a la fecha en que el/la trabajador/a cumpla 65 años. Este complemento será aplicable al personal de alta en la empresa con fecha anterior al 01/01/2024. En caso de jubilación anticipada el/la trabajador/a, para poder cobrar este complemento, avisará a la empresa con doce meses de antelación.

CAPÍTULO V

Artículo 22. Seguros.

La empresa efectuará obligatoriamente la contratación a cargo de esta de un seguro colectivo de accidentes, cuyas garantías se extenderá a todas las personas que formen parte de la plantilla, es decir, al conjunto de todo el personal afectado por el presente convenio, que se encuentren dados de alta en la seguridad social.

Las cantidades garantizadas serán las siguientes:

Muerte: 20.000 €

Gran invalidez: 20.000 €

Incapacidad permanente absoluta: 20.000 €

Incapacidad permanente total: 20.000 €

Incapacidad permanente parcial: 20.000 €

Artículo 23. Prestaciones por enfermedad y accidentes de trabajo.

Complementos en caso de enfermedad común, profesional o accidente de trabajo.



La empresa complementará desde el primer día las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal, ya sea enfermedad común o laboral, hasta el 100% de la base reguladora, y en tanto el/la trabajador/a se encuentre en dicha situación, extendiéndose por tanto hasta su reincorporación al trabajo, prórroga de incapacidad temporal o adquisición de la condición de pensionista. Los complementos tendrán un límite del 100% de las retribuciones brutas.

La empresa complementará la parte correspondiente a la situación de IT de las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad, en las fechas correspondientes al abono de dichas gratificaciones.

Artículo 24. Prendas de trabajo.

La empresa se encargará de proporcionar al Área de Inspección los Equipos de Protección Individual, que se compondrán de: botas de seguridad y chaqueta, reponiéndolos cuando se deterioren y en todo caso en un plazo no superior a 3 años, siempre que se solicite por el responsable del Área de Inspección.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 25. Principio de ordenación.

- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para las garantías y defensa de los intereses legítimos de personas trabajadoras y empresarios.
- Las faltas cometidas por las personas trabajadoras se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el siguiente artículo.
- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.
- La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves. La persona trabajadora tendrá ocasión de ser escuchada previamente a la imposición de la sanción.
- Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 26. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán faltas leves:

- a) De dos a tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- b) No comunicar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la inasistencia al trabajo, salvo que el/la trabajador/a acredite la imposibilidad de realizar esta notificación.
- c) El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas y mobiliario de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos. Esta falta podrá tener la consideración de muy grave si llegase a causar graves consecuencias para la empresa.



- d) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzca deterioros leves del mismo.
- e) El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.
- f) Falta de aseo y limpieza personal.
- g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- h) La desatención y falta de corrección de trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

2. Se considerarán faltas graves:

- a) De cuatro a ocho faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- b) Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
- c) La falta de aseo y limpieza personal si es habitual.
- d) Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- e) El incumplimiento de las ordenes o instrucciones de los superiores, dadas dentro de la legalidad, cuando no sea reiterado o no se ocasionen por su causa perjuicios considerables a la empresa o a terceros.
- f) Ausentarse sin permiso o causa justificada del puesto de trabajo durante más de media hora.
- g) La reincidencia en tres o más faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado notificaciones y/o sanciones.
- h) La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- i) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivasen perjuicios graves.
- j) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometida contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.

3. Se considerarán faltas muy graves:

- a) Más de ocho faltas de puntualidad durante tres meses sin que exista causa justificada.
- b) Faltar durante tres o más días al trabajo en un mes sin justificación
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- e) Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada, así como el acoso por cualquier motivo discriminatorio.
- f) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionado tres o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- g) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria e intencionadamente en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa.
- h) Falsear datos de la empresa o relativos al proceso productivo, así como la ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen o pudieran ocasionar perjuicio para la empresa, aunque el mismo no se materialice.

Artículo 27. Sanciones.

Las sanciones que la empresa podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:



- A) Faltas leves: Suspensión de empleo y sueldo de un día.
- B) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- C) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once días a un mes y despido.

Artículo 28.- Prescripción.

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

Artículo 29.- Sanciones a la empresa.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Todas las personas trabajadoras podrán dar cuenta por escrito, por sí o por medio de sus representantes legales a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, se abrirá oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, podrán ejercer las acciones legales ante la autoridad laboral competente.

CAPÍTULO VII

Artículo 30. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación que puedan surgir en la aplicación del Convenio.

La Comisión Paritaria se constituirá en la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria estará integrada por 2 miembros, debiendo recaer dicho nombramiento, preferentemente, en los firmantes del Convenio que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, y en cualquier caso formar parte de la plantilla de la Empresa.

El nombramiento de los miembros de la Comisión Paritaria será por el período de vigencia del Convenio y sus posibles prórrogas.

La Comisión Paritaria que se crea en virtud de este artículo tendrá los siguientes cometidos:

Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia del mismo.

Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones individuales (excepto despidos, sanciones, modificación de condiciones de trabajo y vacaciones, así como aquellas materias que cuyo plazo de prescripción o caducidad sea inferior a treinta días) y colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa obligatoria ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, transcurrido el plazo de 30 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.



La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

Sin perjuicio de que la Comisión Paritaria regule su propio funcionamiento en lo no previsto en este texto, se establece que:

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite alguna de las dos partes. La solicitud se hará por escrito, expresando el asunto que se somete a consideración y el motivo por el que se hace, aprobando sus decisiones por mayoría de cada una de las partes.

Las decisiones sobre cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.

La Comisión Paritaria se reunirá de forma bimensual con carácter ordinario, y con carácter excepcional cuando lo solicitase la representación de los trabajadores, en un plazo máximo de 48 horas.

Las decisiones de la Comisión Paritaria serán notificadas por escrito a empresa y representación social, remitiéndose copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

Artículo 31. Para solventar las discrepancias que puedan surgir en relación a la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores las partes se someterán al VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 21/03/2023). Siendo el arbitraje voluntario.

CLÁUSULA FINAL

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a la legislación vigente que lo regule.

Valencia a.16 mayo 2025

Fdo. Representación empresa

Fdo. Representación trabajadores



ANEXO

TABLA SALARIAL OCOVAL AÑO 2025				
GRUPO	NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO MENSUAL	TRIENIO MENSUAL
I	I	5.100 €	92,70 €	44 €
II	II	4.400 €	92,70 €	35 €
	III	4.000 €	92,70 €	35 €
	IV	3.800 €	92,70 €	35 €
	V	3.800 €	92,70 €	35 €
III	VI	2.900 €	92,70 €	27 €
	VII	2.900 €	92,70 €	27 €
	VIII	2.600 €	92,70 €	27 €
	IX	2.600 €	92,70 €	27 €
	X	1.800 €	92,70 €	27 €
	XI	1.800 €	92,70 €	27 €
IV	XII	1.525 €	92,70 €	27 €
	XIII	1.525 €	92,70 €	27 €

Valencia a.16 de mayo de 2025

Fdo. Representación empresa

Fdo. Representación trabajadores

