

CONVENIOS COLECTIVOS

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2025/14377 Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo 2025-2027 Industrias de Derivados de los Agrios, provincia de Valencia. Código: 46000565011981.

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 2025-2027 Industrias de Derivados de los Agrios, provincia de Valencia.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 18 de noviembre de 2025, por la comisión negociadora del mismo, 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 51.1.1ª 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.

Por vacante, la persona titular de la Secretaría Territorial, conforme al artículo 49.3 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, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

València, 25 de noviembre de 2025.—La secretaria territorial de Trabajo, Inmaculada Desamparados Gálvez Prat.



Convenio Colectivo 2025-2027 Industrias de DERIVADOS AGRIOS
Prov. Valencia

ART		ART	
1	Ambito funcional y territorial	30	Prótesis
2	Ambito personal	31	Conceptos retributivos
3	Vigencia y duración	32	Antigüedad consolidada
4	Denuncia.	33	Plus sectorial
5	Normas supletorias	34	Horas extraordinarias
6	Condiciones beneficiosas	35	Pagas extraordinarias
7	Compensación y absorción	36	Plus cámaras frigoríficas y congelación
8	Organización del trabajo	37	Pagos por banco
9	Jornada de trabajo	38	Desplazamiento
10	Distribución irregular	39	Faltas y sanciones
11	Vacaciones	40	Clasificación de faltas leves
12	Categorías profesionales. Definición	41	Clasificación de faltas graves
13	Estabilidad en el empleo	42	Clasificación de las faltas muy graves
14	Contratos duración determinada	43	Sanciones
15	Pase de eventuales a fijos-discontinuos	44	Ejecución de sanciones
16	Regulación de campaña	45	Prescripción
17	Pagas extra trabajadores discontinuos	46	Procedimiento
18	Declaración antidiscriminatoria	47	Permisos retribuidos
19	Derecho de comunicación	48	Excedencias voluntaria y reducción de jornada
20	Derecho de reunión	49	Lactancia
21	Descuentos por nómina	50	Cláusula de descuelgue
22	Información al trabajador/a		Disposiciones adicionales
23	Exámenes	1ª	Constitución comision paritaria
24	Seguridad e higiene	2ª	Incremento salarial
25	Incapacidad temporal	3ª	Acumulación crédito horario
26	Revisión médica	4ª	Constitución comision para la adaptación de categorías a niveles salariales
27	Prendas de trabajo		Tablas salariales 2025
28	Prima póliza seguro		Otros conceptos salariales
29	Ayuda a guardería y escolar		



El presente Convenio se concierta por la Asociación Española de la Industria de Zumos y Concentrados de Frutos Cítricos (AIZCE) y por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) en el ámbito de la Provincia de Valencia y todo ello de conformidad con lo dispuesto por el artículo 85.3.a) de Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la determinación de las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo.

La Asociación Patronal y Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio se reconocen mutuamente su capacidad y representatividad suficiente para la firma del mismo, así como su eficacia general. Comprometiéndose las Centrales Sindicales y la asociación patronal a no firmar o negociar otro convenio, salvo los de empresa, con otra entidad empresarial que no sea la que reconocen en este acto como representativa del sector.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DE LOS AGRIOS PARA LA PROVINCIA DE VALENCIA

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio afectará a las empresas dedicadas a la actividad de Derivados de los Agrios en el ámbito de la provincia de Valencia. En cuando al ámbito funcional queda referido a las empresas e industrias de Zumos y Concentrados de frutos cítricos.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL

Será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas que alcancen su ámbito funcional.

ARTÍCULO 3. VIGENCIA Y DURACIÓN

La vigencia del Convenio será de 3 años, es decir, el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2027. No obstante se prorrogará tácitamente por periodos anuales sucesivos, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes en el plazo establecido legalmente.

ARTÍCULO 4. DENUNCIA

La denuncia del Convenio deberá formalizarse por escrito, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del mismo.

En caso de no ser denunciado en tiempo y forma, se mantendrán las cláusulas normativas, perdiendo virtualidad las obligacionales. Lo mismo se entenderá, en el supuesto de ser denunciado y en tanto no se logre nuevo acuerdo, es decir, las partes pactan que este Convenio solo podrá ser sustituido por un nuevo convenio, acordado por las partes, y mientras tanto tendrá plena vigencia en los contenidos normativos.



Las modificaciones de las cuantías o conceptos retributivos no se producirán de forma automática, sino que siempre deberán ser resultado de la negociación para cada año.

ARTÍCULO 5. NORMAS APLICABLES

En todo lo no previsto y determinado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 6. CONDICIONES BENEFICIOSAS

Serán respetadas las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tuvieran adquiridas o concedidas por su Empresa al iniciarse la vigencia del presente Convenio.

ARTÍCULO 7. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

En todo caso, y para las cantidades de dinero que perciba cada persona trabajadora se entiende que aquellas serán absorbidas y compensadas en el cómputo anual y global.

ARTÍCULO 8. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La facultad de organización, en especial la de fijar el sistema de trabajo, la distribución del personal, etc., corresponde a la dirección de la empresa, conviniéndose que, en todo caso de modificaciones sustanciales, siempre que afecten al personal, será obligado el informe del comité de empresa o delegados de personal.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y no exijan rendimientos superiores al rendimiento normal.

ARTÍCULO 9. JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente convenio y en cómputo anual será de 1.768 horas de trabajo efectivo. Dichas jornadas deberán realizarse dentro de la vigencia temporal del presente convenio, estándose a lo dispuesto por cualquier norma de cualquier rango, que la aclare o la modifique.

La distribución de la jornada legal de trabajo en cómputo semanal se ajustará a lo establecido en cada empresa, atendiendo a sus necesidades, recomendándose la jornada semanal de lunes a viernes preferentemente. La Jornada Ordinaria de Trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 horas diarias.

En cuanto a la jornada del personal de vigilancia, conductores de vehículos y personal de reparto, se ajustará a lo dispuesto en el Real Decreto de 21-9-95, nº 1.561/1995 («B.O.E.» 26-9-95) sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos o norma legal que lo sustituya.



Las horas comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana tendrán un recargo de 25% sobre la hora ordinaria, considerándose como horas nocturnas.

En la jornada continuada superior a 6 horas se establecen 15 minutos de descanso, que no tendrán la consideración de trabajo efectivo. No obstante, y ante las situaciones que se dan de hecho, se recomienda que en el seno de las empresas se pacte que al menos 1/2 de ese tiempo tenga la consideración de trabajo efectivo.

En las secciones y/o departamentos de oficinas/administración, y siempre que sea posible, las empresas podrán establecer una flexibilidad horaria de entrada y salida al trabajo de hasta 30 minutos, siempre que técnicamente sea posible y la empresa pueda ofrecer dicha flexibilidad por tener sus instalaciones abiertas y funcionando adecuadamente con las correspondientes medias de seguridad y salud.

Los adelantos o atrasos en el horario de entrada se compensarán diariamente en el horario de salida, respetándose en todo caso los horarios de comida.

Igualmente, y en la medida que sea posible, y con el cumplimiento de la jornada efectiva de trabajo, y las 40 horas semanales, los viernes se podrá acordar un horario con finalización de la jornada a las 15h, bien empezando la jornada 30 minutos antes de lunes a jueves, o realizando jornada continuada los viernes de 8 a 15h.

En las empresas con régimen de trabajo a turnos rotativos mañana, tarde y noche, las personas trabajadoras, mayores de 55 años, podrán solicitar a la empresa su exclusión del turno de noche, la empresa valorará dicha solicitud, pudiendo acceder a la misma siempre que ello sea posible y no impida en normal desarrollo del proceso productivo y actividad de la empresa.

ARTICULO 10.- DIA DE LIBRE DISPOSICIÓN.

Para los años 2026 y 2027 se fija un día de libre disposición a disfrutar individualmente por todas las personas trabajadoras sujetas al presente convenio.

Las personas trabajadoras deberán comunicar a la empresa, al menos con 30 días de antelación, la fecha en la que disfrutaran del día de libre disposición, el orden de disfrute del mismo será por turno de entrada de la comunicación, y siempre respetando la actividad de la sección, departamento y/o puesto de trabajo, de tal forma que no se impida su normal desarrollo, con respecto a la actividad de las empresas y sus diversas secciones y/o departamentos.

Para los trabajadores fijos a tiempo completo, se excluye, a efectos de disfrutar del día de libre disposición, el periodo de mayor actividad o campaña de las empresas.

En el caso de los trabajadores fijos discontinuos se podrán disfrutar del precitado día de libre disposición o la parte proporcional que les corresponda según los días de trabajo prestados pro campaña, previa comunicación a la empresa de conformidad con el párrafo precedente, y siempre y cuando se respete la actividad, y el adecuado funcionamiento de sus secciones y/o departamentos, evitando, en la medida de lo posible, los periodos puntas de mayor actividad de la empresa. En estos casos se podrá disfrutar junto con la finalización de la campaña.

Si durante la vigencia del presente convenio, se publicase y entrase en vigor por vía legal, una reducción de jornada, dentro del ámbito temporal del convenio, superior a la aquí acordada (día



de libre disposición año 2026 y año 2027, 8h de reducción), quedará sin efecto la reducción aquí establecida, anulándose el derecho al disfrute del día de libre disposición, siendo de aplicación, la jornada que legalmente se establezca.

ARTÍCULO 11. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

Por acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, en el marco interno de la empresa, se podrá proceder a la distribución irregular de hasta el 10% de la jornada anual, con ampliación de la jornada ordinaria a 10h y/o inclusión de sábados, respetando los descansos mínimos. Con carácter previo a la aplicación, se convocará a los representantes de los trabajadores para concretar personas, colectivos y demás condiciones de distribución irregular. El periodo de consultas será de 5 días y 5 días más para comunicárselo a la persona trabajadora afectada. Si en dicho periodo no se alcanzara acuerdo sobre estas materias se estará a lo establecido en el art 34.2 ET.

ARTÍCULO 12. VACACIONES

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales de 30 días naturales más los festivos no recuperables que coincidan en el mes de disfrute de dichas vacaciones. A petición de la empresa, y aceptado por la persona trabajadora, se podrán fraccionar las vacaciones en dos periodos, no siendo ninguno de ellos inferior a 10 días, en este caso la persona trabajadora disfrutará de un día más de vacaciones. El periodo de disfrute de vacaciones estará comprendido, preferentemente, del 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive.

En caso de que, por necesidad de trabajo de la empresa, se disfrutaran en periodos distintos, se darán tres días más de vacaciones como compensación, salvo en el periodo del 1 al 15 de junio y del 16 al 30 de septiembre, donde la compensación será de 1 día laborable más de vacaciones por cada quincena.

No se entenderá el fin de campaña o fin de trabajos discontinuos, en sí mismo, como necesidad de trabajo de la empresa para generar derecho a esta compensación.

Siendo la aplicación de la compensación proporcional al tiempo de vacaciones disfrutadas fuera de los periodos comprendidos en los dos párrafos anteriores.

El calendario de vacaciones se pactará con los representantes de los trabajadores. El periodo o periodos concretos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora. La persona trabajadora conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

ARTICULO 13.- TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO.

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

De conformidad con lo dispuesto en la citada Ley, el trabajo a distancia y el teletrabajo será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empleadora, y requerirá la firma del



acuerdo individual de trabajo a distancia y/o teletrabajo en los términos previstos en el mismo. Estos acuerdos individuales deberán respetar los acuerdos firmados con la RLPT en el seno de las empresas sobre esta materia.

Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva etc.).

Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos citados en el apartado 2 del presente artículo o, en su defecto, 30 días naturales.

No obstante, en los acuerdos colectivos que puedan suscribirse sobre esta materia, se podrá contemplar la necesidad de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para la reversibilidad de esta situación tanto cuando el trabajo a distancia forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo como cuando no lo haga.

En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas, en dichos acuerdos se contemplará y regulará la compensación económica por el teletrabajo o trabajo a distancia.

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente.

Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.

ARTÍCULO 14.- GRUPOS PROFESIONALES/CATEGORIAS PROFESIONALES.

Son aquellos que se fijan en la correspondiente tabla salarial de este convenio, cuidando cada empresa de su aplicación con arreglo a su plantilla y necesidades de aquella. El comité o delegados de personal atenderán y estudiarán las indicaciones sobre cuestiones de grupos y



categorías profesionales en su empresa, e intervendrán ante la Dirección de la empresa, en la forma que consideren oportuna, para que ésta haga la aplicación correcta.

Las empresas adoptan el compromiso de proceder a la revisión de los grupos profesionales/categorías, adecuando las mismas al trabajo que realmente realicen las personas trabajadoras.

Caso de que surgieran discrepancias sobre el grupo o categoría profesional adecuada, las discrepancias podrán someterse al procedimiento correspondiente ante la Conselleria de Trabajo y Seguridad Social, Tribunal de Arbitraje y Medicación de la Comunidad Valenciana, TAL.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizaran funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año; a ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, respetándose, en todo caso el régimen de ascensos para la cobertura de vacantes.

Los grupos profesionales serán los siguientes:

A) AREA ADMINISTRATIVA/COMERCIAL.

Grupo Profesional 1.- Técnicos titulados superiores y no superiores.
Grupo Profesional 2.- Viajante/comercial. Oficial 1ª Ad. Oficial 2ª Ad.
Grupo Profesional 3.- Recepción. Aux. Administrativo/a. Vigilancia/ordenanza.

B) AREA DE PRODUCCIÓN. –

Grupo Profesional 1.- Jefe Fábrica, Encargado General. Encargado de sección.
Grupo Profesional 2.-Subencargados. Jefe de primera. Jefe de Segunda.
Grupo Profesional 3.- Auxiliar Técnico. Oficial 1ª. Oficial 2ª. Maquinista especialista de primera. Fogonero especialista de 2ª. Almacenero pesador.
Grupo Profesional 4.- Oficios auxiliares. Peón especialista. Peón. Ayudante.

C) AREA DE LABORATORIO. –

Grupo Profesional 1.- Jefe Laboratorio.
Grupo Profesional 2.- Oficial 1ª laboratorio. Auxiliar técnico laboratorio.
Grupo Profesional 3.- Ayudante Laboratorio.

Se definen seguidamente las funciones propias de cada Área y grupo en términos genéricos:

AREA ADMNISTRACIÓN /COMERCIAL:

Grupo Profesional 1.- Técnicos titulados superiores y no superiores. - Se entiende por tal el que, estando em posesión de la titulación correspondiente, y con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de "Personal de Alta Dirección".



Para el desempeño de su puesto de trabajo se requiere estar en posesión de título de grado superior o medio.

Grupo Profesional 2.- Viajante/comercial. Oficial 1ª y 2ª administrativos. - Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

Los Oficiales de 2ª administrativos son aquéllos que, subordinados, en su caso, a sus jefes y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

Grupo Profesional 3.- Recepción. Auxiliar administrativo/a. Vigilancia y Ordenanza. - Son los empleados que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad. Dentro de sus cometidos, podrá realizar funciones o tareas de la empresa, tales como: recogida y entrega de impresos o documentos, en oficinas públicas y privadas; así como el diligenciamiento sencillo de los problemas burocráticos de la misma, tales como: confección de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes.

Manejan la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo realizar además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

AREA DE PRODUCCIÓN. –

Grupo Profesional 1.- Jefe Fábrica. Encargado General. Encargado Sección. - Son los que con la titulación adecuada a sus funciones o la cualificación profesional y experiencia correspondiente, con iniciativa y responsabilidad de mando controlan y dirigen, bajo supervisión de la Dirección de la empresa y jefes superiores, el área de producción o de una sección o varias de la misma.

Grupo Profesional 2.-Subencargados. Jefe de Primera y Segunda. - Son los que con responsabilidad y mando dirigen y controlan parte del proceso productivo o sección bajo las órdenes y supervisión de sus superiores jerárquicos.

Grupo Profesional 3.- Son los que con conocimientos teóricos y prácticos ejecutan y prestan sus servicios en el área de producción con plena responsabilidad y conocimientos del oficio o puesto de trabajo que ocupan, y bajo las órdenes de sus superiores jerárquicos, pudiendo tener, en algunos casos, equipos de trabajadores bajo su mando.

Grupo Profesional 4.- Son los que, con conocimientos elementales, y práctica adecuada ocupan puestos de trabajo en el área de producción, con tareas sencillas, con relativa complejidad en su desarrollo, siempre bajo el mando y supervisión de sus superiores, y actuando como ayudantes o auxiliares de sus los mismos, sin iniciativa propia.

AREA DE LABORATORIO.

1.- Oficial de Laboratorio. – Es la persona trabajadora que, a las órdenes de un encargado/a o personal que lo supla en sus funciones, conoce y práctica todas las operaciones propias del



laboratorio, con operarios de igual o menor categoría, siendo el responsable de la calidad del trabajo realizado. Grupo Profesional 2.

2.-Auxiliar técnico. - Es aquella persona trabajadora que conoce y practica todas las operaciones propias de laboratorio, con rendimiento y calidad de trabajo normales. Puede trabajar también individualmente o en equipo. Grupo Profesional 2.

3.- Ayudante. - Es la persona trabajadora encargada de ejecutar predominantemente labores para cuya realización se requiera aportación de su esfuerzo físico, una práctica operaria sencilla, prestando la atención necesaria en cada caso. Grupo Profesional 3.

ARTÍCULO 15. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Como medidas para promocionar éste, se acuerdan las siguientes:

A) Contrato Fijo Discontinuo. -

1.- El contrato de fijo-discontinuo, que tiene sustantividad propia en este sector a todos los efectos legales, es aquel por el que, aun no prestándose servicios todos los días del año, la persona trabajadora es llamada para realizar de modo discontinuo trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios periodos de actividad estacional o que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que, en el conjunto del año, tienen la consideración de laborales, con carácter general.

2.- El contrato de trabajo fijo-discontinuo, que deberá concertarse por escrito, contendrá las siguientes menciones:

- La naturaleza del contrato.
- La actividad empresarial cíclica o intermitente en la que se va a prestar los servicios objeto del contrato.
- La forma y orden de llamamiento establecida en Convenio Colectivo.
- La determinación máxima de la jornada anual y distribución de horario en las condiciones establecidas en el Convenio o calendario laboral de la empresa.

3.- La persona trabajadora fijo-discontinua será llamada cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad para la que fue contratada, efectuándose el llamamiento de modo gradual en función de las necesidades que exija, en cada momento, el volumen de trabajo a desarrollar y por riguroso orden de antigüedad dentro de cada grupo profesional, categoría y especialidad. Caso de incumplimiento por la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar, en procedimiento de despido, ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de la falta de llamamiento.

La persona trabajadora que haya sido llamada y no se incorpore a la empresa en la fecha que le sea indicada, sin causa justificada comunicada con antelación suficiente, perderá la condición de fijo-discontinua, considerándose que dimite, perdiendo su condición de fijo discontinuo y de persona trabajadora de la empresa.



La detención no será causa de despido, salvo que fuese condenado por sentencia y por el hecho que la motivó, entendiéndose suspendido el contrato de trabajo durante el periodo de tiempo que dure la simple detención. En todo caso el detenido/a deberá de comunicar tal circunstancia y volver a incorporarse en el plazo de quince días desde la detención o la puesta en libertad.

En todo caso el llamamiento deberá hacerse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada, y con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

4.- Las personas trabajadoras fijos-discontinuas tendrán un derecho preferente para cubrir puestos vacantes de los fijos de plantilla dentro de la misma categoría o grupo profesional, siempre que reúnan la capacidad exigida para dichos puestos.

5.- El contrato se suspende al finalizar los trabajos de cada campaña, produciéndose el cese por orden inverso de antigüedad, dentro de cada especialidad, categoría y grupo profesional.

6.- Las empresas llevarán un libro registro o censo de personal fijo- discontinuo, con indicación de las campañas trabajadas en la empresa, especialidad, categoría y grupo profesional desempeñada, quedando a disposición del Comité de Empresa o delegados de personal.

7.- Las personas trabajadoras que asciendan a una categoría superior o grupo profesional diferente tendrán derecho de reserva de su número de orden de antigüedad para su llamamiento en la anterior categoría, especialidad y grupo profesional, al objeto de no perjudicar la promoción de los fijos-discontinuos en las empresas, percibiendo en cada caso el salario que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

8.- En lo no previsto en el presente artículo sobre los contratos fijos discontinuos se estará a lo dispuesto por el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores vigente.

B) Personas con Diversidad Funcional. - Las empresas que ocupen a personas trabajadoras, cualquiera que sea la naturaleza del contrato, que excedan de 50, vendrán obligadas a emplear un número de personas trabajadoras con diversidad funcional no inferior al 2% de su plantilla, entre los que se encuentran inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores con diversidad funcional de la Oficina de Empleo.

Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato con diversidad funcional adecuado al puesto de trabajo, previo informe del Delegado de Prevención.

Así, también se pondrá especial cuidado en cuantas remodelaciones o reformas se puedan acometer de cara a que éstas generen un medio inclusivo sin que generen barreras arquitectónicas o de la comunicación a las personas con diversidad funcional, en el que el mayor número de personas puedan desenvolverse sin dificultad en él.

C) Contratas y Subcontratas. - Es finalidad de las empresas del sector la preservación y mantenimiento de la estabilidad en el empleo, junto con los niveles de productividad y eficiencia, y a tal fin, y en los supuestos de subcontratación o externalización de actividad por parte de la empresa principal, la misma procurará que ello no afecte a dicha estabilidad en el empleo intentando recolocar al personal que pudiese verse afectado por la precitada externalización.



Las empresas informaran a los representantes legales de los trabajadores, Comités de empresa y/o delegados de personal, de las previsiones sobre subcontratación, e igualmente cuando se subcontrate o contrate con otra empresa la prestación de obras o servicios se informará a la representación legal de los trabajadores sobre el nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista, el objeto y duración de la contrata, el lugar de ejecución de la contrata, en su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal y de las medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

En todo caso la empresa que se contrate deberá disponer de sus propios medios de producción para la realización de los trabajos para los que se le contrate, no limitándose a la mera cesión de mano de obra.

D) Plantilla Estable. - Las empresas se comprometen a mantener un porcentaje de plantilla estable como media anual del 70%. A tal efecto se computarán la totalidad de las personas trabajadoras contratadas directamente, por cualquier modalidad contractual, por la propia - empresa. En caso de discrepancia sobre el mantenimiento de dicho porcentaje, podrá intervenir la Comisión Paritaria a petición de cualquiera de las partes firmantes.

ARTÍCULO 16. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

El contrato de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora y en los términos establecidos por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores vigente.

Se formalizarán por escrito, consignando con precisión y claridad la causa o circunstancia que justifique su necesidad y su conexión con la duración prevista, debiendo presentarse para su registro en la oficina de empleo que le corresponda.

Cuando el contrato se celebre por circunstancias de la producción según la definición dada por el artículo 15.2 del ET, la duración del contrato no podrá exceder de nueve meses. En caso de que el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a 9 meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato exceda de la máxima de esos 9 meses.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción vigente y sus modificaciones legales que puedan producirse.

ARTÍCULO 17. PASE DE EVENTUALES A FIJOS-DISCONTINUOS

Se considerarán personas trabajadoras fijos-discontinuas, todas aquellas que sean contratadas con un contrato eventual y realicen las mismas jornadas que las personas trabajadoras fijos discontinuas de menos antigüedad en la misma campaña.

También tendrán tal consideración aquellas personas trabajadoras con contrato eventual que sean contratadas en dos campañas consecutivas y realicen 100 jornadas en la suma de las dos campañas, en la tercera serán fijos-discontinuos.



También tendrán tal consideración aquellas que se contraten de forma directa para tal fin, estos en ningún caso podrán alterar el orden de llamamiento de los eventuales preferentes que estén en el tramo de adquisición de la condición de fijo- discontinuo, y tengan la misma categoría y especialidad.

Cuando con un contrato eventual se realicen 40 días o más, y no se pueda adquirir la condición de fijo discontinuo según lo determinado en los párrafos anteriores, tendrán preferencia en la contratación sin pérdida de la condición de eventual.

A tal efecto, la empresa elaborará un listado por orden de antigüedad de las personas trabajadoras eventuales preferentes, y que deberá de ser de conocimiento de los afectados.

ARTÍCULO 18. REGULACIÓN DE CAMPAÑA

Las campañas serán y quedarán reguladas de la siguiente forma:

A) Campaña de cítricos, aproximadamente desde el día 15 de noviembre hasta el 30 de junio, manipulándose en esta campaña la naranja, mandarina, limón y pomelo.

B) Campaña de envasado: Aproximadamente del día 1 de febrero al 30 de octubre.

B) Otras campañas de extracción de zumos: Aproximadamente de 1 de junio al 20 de noviembre. Dentro de esta campaña se podrán manipular y envasar albaricoques, peras, tomates, melocotones, limones.

ARTÍCULO 19.- PAGAS EXTRAORDINARIAS PERSONAS TRABAJADORAS DISCONTINUAS

El personal de trabajo discontinuo percibirá las pagas extraordinarias, propias de los mismos, en la fecha del devengo de aquellas, y no prorrateadas diariamente, si así lo solicitará la mayoría de dicho personal de la empresa.

ARTICULO 20.- VACANTES SUPERIOR CATEGORIA/GRUPO PROFESIONAL.

Cuando existan vacantes en puestos de trabajo de superior categoría/grupo profesional, la Dirección de la empresa, salvo acuerdo en contrario con los representantes de las personas trabajadoras, previamente a acudir a la contratación de personal externo a la empresa, informará por los medios habituales establecidos en la Empresa, con la finalidad de que cualquier trabajador pueda optar al proceso de selección del puesto que se pretende cubrir.

ARTÍCULO 21. DECLARACIÓN ANTIDISCRIMINATORIA E IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES. ACOSO LABORAL Y SEXUAL PROTOCOLOS.

El presente convenio se sustenta en la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología, política y sindical, en ningún aspecto de la relación laboral, como salario, puesto de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple en este convenio o en la normativa general.



Se fomentará e incentivará la igualdad de hombres y mujeres en todos sus aspectos realizándose en cada empresa los correspondientes Planes de Igualdad según la legislación vigente.

De acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en las empresas afectadas por la normas citadas, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o norma que lo sustituya.

Igualmente, las Empresas se comprometen al fomento de medidas que procuren la igualdad de trato en todos los aspectos laborales entre hombres y mujeres en el seno de las mismas, y en tal sentido se comprometen junto con la representación legal de los trabajadores a la elaboración de planes de igualdad de mujeres y hombres en el seno de las Empresas.

Se prohíbe cualquier discriminación de los trabajadores por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, embarazo, etc., en cualquier materia, y especialmente en materia salarial de promoción o ascensos.

Igualmente, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a fomentar y promover en las empresas políticas y procedimientos que regulen los protocolos de actuación para los supuestos de acoso laboral y sexual, y eviten que los mismos se produzcan en el ámbito laboral y seno de las empresas, comprometiéndose a crear y pactar dicho protocolo e incorporarlo al presente convenio.

ARTÍCULO 22. DERECHO DE COMUNICACIÓN

La dirección de la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores el que puedan informar a los mismos sobre cuestiones o temas propios del sector, así como también informar sobre convocatoria, citaciones, tramitación de afiliación y similares de las centrales sindicales representadas efectivamente en la empresa, ya sea de palabra o mediante notas o comunicaciones en el tablón de anuncios.

ARTÍCULO 23. DERECHO DE REUNIÓN

La empresa respetará el derecho de reunión de las personas trabajadoras y aceptará la realización de asambleas dentro de su recinto y fuera de horas de trabajo, con el previo conocimiento de la dirección de la empresa, por aviso de los representantes de los trabajadores garantizando su orden. Dicha comunicación, salvo casos urgentes y justificados, se practicará el día anterior a dicha asamblea, expresando el orden del día a que se atenderá la misma.

ARTÍCULO 24. DESCUENTOS POR NÓMINA

Las centrales sindicales tendrán derecho a practicar el descuento de sus cuotas a sus afiliados, por nómina, tal como está previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.



ARTÍCULO 25. INFORMACIÓN AL TRABAJADOR

Además de la información que consta en las hojas de salario mensuales, las empresas facilitarán a las personas trabajadoras los datos sobre los que se han efectuado las retenciones sobre salarios mensuales y liquidaciones a la Agencia Tributaria trimestrales y, en definitiva, del año, del Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas.

ARTÍCULO 26. EXÁMENES

Todo personal afectado por el presente convenio que tenga que someterse a exámenes, que redunden en beneficio de su formación profesional, tendrá derecho al permiso correspondiente y retribuido con arreglo al salario real, previa solicitud y justificación.

ARTÍCULO 27. SEGURIDAD E HIGIENE

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación.

En las empresas, de hasta treinta personas trabajadoras, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve personas trabajadoras habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como personas trabajadoras fijas de plantilla.
- b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como una persona trabajadora más.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de 8 de noviembre de 1995, n. 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposición de desarrollo reglamentario.

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el art. 33 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.



En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del art. 38 de Ley 31/1995 de 8 de noviembre, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de personas trabajadoras establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la mencionada Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el art. 40 de esta Ley 31/1995 de 8 de noviembre, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del art. 22 de esta Ley 31/1995 de 8 de noviembre, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los arts. 18 y 23 de la mencionada Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 40 de esta Ley 31/1995 de 8 de noviembre en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de las personas trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del art. 21 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.



4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

ARTICULO 28.-TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS. ESTRÉS TÉRMICO.

A.- Las partes firmantes convienen en la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, así como de fomentar una auténtica cultura preventiva, como uno de los objetivos básicos del actual sistema de prevención de riesgos laborales.

En este sentido será obligatorio para la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 15 LPRL la anteposición de la protección colectiva a la individual y, en todo caso, facilitar a los trabajadores y trabajadoras los medios de protección personal y para el personal empleado el uso de los mismos.

B.- Estrés Térmico. Al efecto de conocer la magnitud de los riesgos vinculados a las altas temperaturas, es imprescindible un conocimiento del riesgo al efecto de planificar medidas preventivas que puedan mitigar o eliminar los riesgos laborales vinculados a las temperaturas extremas.

A tal efecto, aquellas empresas donde se superen los límites máximos de temperaturas establecidos en el Anexo III del RD 486/97, deberán evaluar el riesgo de estrés térmico mediante alguna de las metodologías establecidas en el Art. 5.3 del RD 39/1997, de Servicios de Prevención.

Si como resultado de dicha evaluación se detectase la necesidad de adoptar medidas, estas serán objeto de debate en el seno de la empresa con la participación de la RLPT, integrando las mismas en la planificación preventiva de la empresa y anteponiendo, siempre que sea posible, medidas de carácter colectivo sobre las individuales.

Con independencia de lo anterior, cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas. Entre dichas medidas, se podrán adoptar las siguientes:

- a) Poner a disposición de las personas trabajadoras cremas solares de factor de protección 50 o superior.
- b) Se garantizará el suministro de agua potable y fresca y/o bebidas isotónicas.
- c) Se formará a las personas trabajadoras incluyendo el apartado de primeros auxilios y medidas de emergencia en caso de golpe de calor.
- d) Se dará especial protección a aquellas personas declaradas especialmente sensibles frente al calor en los términos establecidos en el Art. 25 Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
- e) Elaboración de protocolos de actuación frente al calor donde se podrán considerar entre otras cuestiones la programación de pausas y descansos en áreas de sombra, prioritariamente aisladas y con posibilidad de protección como la posible rotación del



personal a lugares/tajos de menor exposición.

En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o el órgano autonómico correspondiente, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas adoptadas no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista. A tal efecto, la RLPT, podrá proponer la adaptación de horarios y planificación de trabajos evitando las actividades de mayor carga física y/o las horas de mayor exposición al riesgo.

ARTÍCULO 29.-INCAPACIDAD TEMPORAL

En esta situación, y sin perjuicio de otras situaciones legales o convencionales que se le reconozcan, las personas trabajadoras percibirán el 25 por 100 de su salario sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días por año.

En estos casos en que la I.T. se origine por contingencia profesional, la empresa completará las prestaciones que correspondan, hasta que en su conjunto perciba el accidentado el 100 por 100 de sus ingresos habituales desde el primer día de la baja.

En los casos producidos por enfermedad común la empresa abonará desde el primer día de la baja, sobre su base de cotización a la Seguridad Social particular: el 25 por 100, siempre que la persona trabajadora hubiese agotado el derecho que se le reconoce en el punto primero del presente artículo. Para obtener el complemento previsto en este punto será condición indispensable el cumplimiento de las siguientes condiciones:

1.- En función del índice de absentismo de la persona trabajadora, en el año inmediato anterior de acuerdo con la siguiente escala:

- A) Del 0 al 2,50 de absentismo se percibirá la totalidad del complemento pactado.
- B) Del 2.51 al 3.50 el 5 por ciento menos.
- C) Del 3.51 al 4.00 el 10 por ciento menos.
- D) Del 4.01 al 5.00 el 15 por ciento menos.
- E) Del 5.01 al 6.00 el 20 por ciento menos.

El índice se obtendrá dividiendo las horas pérdidas entre las horas teóricas de trabajo. No se computarán como pérdidas las ausencias previamente justificadas, en los siguientes casos; matrimonio, nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, traslado de domicilio habitual, por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público personal, realización de funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente, los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, las ausencias derivadas de hospitalización, las ausencias debidas a accidente laboral, los permisos de maternidad, los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causa legalmente establecida salvo el caso de enfermedad común de duración inferior a 21 días de baja y aquellas otras que correspondan legal o convencionalmente y pueda tener en cuenta la empresa con información a la RL.T.



2.- Notificar la ausencia, con la antelación posible. Presentar la baja de enfermedad, extendida por la Seguridad Social, dentro del plazo de los cuatro días siguientes a la fecha del parte de baja. Así como los de confirmación y de alta.

3.- En los centros donde exista médico de empresa, el enfermo pasará por dicho servicio una vez por semana y en caso de que la enfermedad le impida el desplazamiento lo notificará a los efectos posibles de la visita del médico a su domicilio.

El Comité de empresa o delegado de personal será informado mensualmente del índice de absentismo, lo analizará y podrá proponer las medidas que considere oportunas.

ARTÍCULO 30. REVISIÓN MÉDICA

Las empresas facilitarán los medios necesarios para que, según la Ley, las personas trabajadoras pasen la revisión médica cuando corresponda según los servicios médicos propios o externos y de conformidad con la legalidad vigente en materia de Seguridad y salud Laboral y al menos anualmente.

Los reconocimientos médicos tienen carácter voluntario, salvo que, previo informe de los representantes de los trabajadores, la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras, o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa.

ARTÍCULO 31. PRENDAS DE TRABAJO

Las empresas facilitarán a todas las personas trabajadoras dos equipos de trabajo, uno para invierno y otro para el verano.

Se incluirá el calzado adecuado siempre que sea necesario para la prestación del servicio.

Estos equipos continuarán en propiedad de la persona trabajadora una vez lleve trabajando en la empresa un mes como mínimo. El uso de la ropa de trabajo y demás EPIs será obligatorio.

ARTÍCULO 32. PRIMA PÓLIZA SEGURO

Para cubrir los supuestos de muerte o incapacidad laboral por contingencia profesional, las empresas suscribirán la correspondiente póliza de seguro colectivo, haciéndose cargo de las primas, y con un capital asegurado por importe mínimo de 20.000€, o 16€ en cuanto al importe de la prima por trabajador, a elección de la empresa, debiendo entregar una copia al comité de empresa o delegado de personal.

ARTÍCULO 33. AYUDA A GUARDERÍA Y ESCOLAR

A todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio que tengan bajo su responsabilidad hijos de edades comprendidas entre: los 4 y los 35 meses se devengarán 3,59€ euros por cada uno de los doce meses del año en que presta sus servicios. Y para los tengan de



edades comprendidas entre los 36 meses y 18 años se devengará 4,80€ por cada uno de los doce meses del año, dichas cantidades son de aplicación para el año 2025, para los años 2026 y 2027 dichos importes vendrán reflejados en las tablas salariales de dichos años, como Ayuda Guardería y Ayuda Escolar.

Dicho devengo mensual se podrá sustituir por un pago único a realizar en el mes de septiembre de cada año junto con la nómina de dicho mes.

ARTÍCULO 34. PRÓTESIS

La Empresa asumirá los gastos correspondientes hasta una cantidad de 72,59 euros por ruptura tanto parcial como total de lentes oculares correctivas (gafas), o prótesis auditivas mediante la presentación del justificante adecuado y prestando sus servicios dentro del horario habitual de trabajo.

ARTÍCULO 35. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La retribución estará integrada por el salario base del convenio y los siguientes complementos:

- Antigüedad consolidada.
- Plus Convenio.
- Plus de asistencia y puntualidad.
- Plus sectorial.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Plus de cámaras frigoríficas y de congelación.

El salario base es el que se especifica en la primera columna de la tabla anexa y para cada una de los grupos profesionales y/o categorías.

El plus convenio se devengará y pagará por cada uno de los doce meses del año.

Plus de asistencia y puntualidad se devengará en la cuantía que se fija en el anexo de las tablas salariales por día efectivamente trabajado. Los conceptos retributivos de este artículo son de carácter salarial y consolidable.

ARTÍCULO 36. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

Hasta el 31-12-2013 se devengará antigüedad, por cuatrienios vencidos y a razón del 8 por ciento sobre el salario base convenio, según la tabla salarial anexa, fijándose como límite máximo el 60%. Los días efectivos de trabajo de los fijos discontinuos a efectos de antigüedad, se computarán desde el día 1 de noviembre de 1980 y a razón de 900 días de trabajo efectivo por cada cuatrienio.

El concepto de antigüedad, queda suprimido dentro del Convenio a partir del 1 de enero de 2014, si bien deberán respetarse los derechos adquiridos por los trabajadores, incluido el tramo de devengo a 31- 12-2013, estableciéndose la siguiente fórmula:

Las personas trabajadoras que tengan adquiridos derechos por el concepto de antigüedad y que perciban por el mismo retribuciones, se les situará el importe percibido hasta la fecha, en virtud



de los cuatrienios vencidos, como un concepto más de la hoja de salarios creado al efecto bajo la denominación de antigüedad consolidada.

Además, a todas las personas trabajadoras se les incluirá en dicho concepto el importe correspondiente al tramo de devengo alcanzado a 31-12- 2013.

Este importe pasará a denominarse antigüedad consolidada, sin que dicho concepto pueda en adelante incrementarse por cuatrienios por el transcurso del tiempo, ni se verá anualmente incrementado en el porcentaje que se incrementen los demás conceptos retributivos del Convenio.

No será absorbible ni compensable.

ARTÍCULO 37. PLUS SECTORIAL

A partir del 1-1-2014 se establece un nuevo concepto salarial, que se denominará "Plus sectorial".

Se devengará para todas las personas trabajadoras, y será de 538,92€ anuales, distribuidos en 12 pagas, es decir, 44,91€ mensuales para el 2025, y tal y como aparece en las Tablas salariales. Para los años 2026 y 2027 dicho importe será el fijado en tablas salariales para dichos años.

No es absorbible ni compensable.

ARTÍCULO 38. 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,

El recargo a aplicar, en todo caso, será el 75 por ciento sobre la hora ordinaria de cada uno.

Pudiéndose compensar con descanso por cada hora en 105 minutos. Así mismo la acumulación se realizará de mutuo acuerdo a efecto de disfrute de dicho descanso compensatorio.

En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

ARTÍCULO 35. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a cinco pagas extraordinarias, consistentes en treinta días de salario base más la antigüedad correspondiente, cuya fecha de abono será:

- Paga de mayo el 15 de mayo.
- Paga de verano el 15 de junio.
- Paga de diciembre el 15 de diciembre.
- Paga de septiembre el 15 de septiembre.
- Paga de marzo el 15 de marzo.



Mediante acuerdo individual entre la empresa y la persona trabajadora se podrán prorratear todas las pagas extraordinarias.

ARTÍCULO 39. PLUS DE CÁMARAS FRIGORÍFICAS Y DE CONGELACIÓN

Las personas trabajadoras que efectúen su trabajo en cámaras de entre 5 y más de 0 grados percibirán 0,31 euros por hora de permanencia en las mismas. Entre 0 y (- 5) grados 0,42 euros por hora. Entre - 5 y (-18) grados 0,83 euros por hora y con temperaturas inferiores a (-18) grados 1,27 euros por hora para el año 2025, según tablas salariales. Para 2026 y 2027 dichos importes vendrán recogidos en las tablas salariales de dichos años.

ARTÍCULO 40. PAGOS POR BANCO

Las empresas para efectuar el pago de las cantidades devengadas por cada persona trabajadora por cualquier concepto, podrán utilizar cualquier medio bancario, como cheques, transferencias, y según legislación vigente.

ARTÍCULO 41. DESPLAZAMIENTOS

Se abonarán los gastos que cualquier desplazamiento ocasione por razones de trabajo, previa justificación.

ARTÍCULO 42. FALTAS Y SANCIONES

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

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia en leves, graves y muy graves.

ARTÍCULO 43. CLASIFICACIÓN DE FALTAS LEVES

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad temporal o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
4. La falta incidental de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido siempre que repercuta en el ámbito laboral.
6. Faltar al trabajo un día al mes, al menos que exista causa que lo justifique.
7. La embriaguez ocasional que repercuta en el desarrollo del trabajo o prestación del servicio.
8. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos a la actividad.
9. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.



ARTÍCULO 44. CLASIFICACIÓN DE FALTAS GRAVES

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.
4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.
5. Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control, fichando o firmando por él.
6. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.
7. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.
8. La ocultación de hechos o faltas que la persona trabajadora hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
9. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la Empresa.

ARTÍCULO 45. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS MUY GRAVES

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - a) Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales.
 - b) En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.
2. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del Centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores.
5. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
6. Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros.
7. Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusable.
8. Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
9. Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.
10. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considera trasgresión de la buena fe contractual la negativa a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios a la salida del trabajo cuando se solicitare por el



personal encargado de esta misión, con las garantías establecidas en el art. 18 del Estatuto de los Trabajadores.

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

ARTÍCULO 49. SANCIONES

Las sanciones que procede imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves:

- a) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- c) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
- c) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones siguientes.
- d) Despido.

ARTÍCULO 46. EJECUCIÓN DE SANCIONES

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

ARTÍCULO 47. PRESCRIPCIÓN

Respecto a los trabajadores, 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 48. PROCEDIMIENTO

1. Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

2. Las Empresas comunicarán a la representación legal de los trabajadores y al Delegado Sindical, en su caso, las sanciones por faltas leves, graves y muy graves que impongan a las personas trabajadoras.



3. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la Empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, la persona trabajadora interesada tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

4. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

a) La Empresa notificará a la persona trabajadora la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la Empresa un secretario y un instructor imparciales.

c) El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes. Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores para que, en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

d) Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará a la persona trabajadora, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

ARTÍCULO 50. PERMISOS RETRIBUIDOS

La persona trabajadora previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) 16 días naturales en caso de matrimonio o de registro de pareja de hecho tras haber mantenido una convivencia previa de 12 meses, desde el día del hecho causante, es decir, desde la celebración o el registro.

B) Exclusivamente para aquellas personas que no cumplieren los requisitos de cotización exigidos para el acceso a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, 3 días en los casos de nacimiento y/o adopción de un hijo y por el fallecimiento.

C) 3 días en los casos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Si el desplazamiento es superior a 200 kilómetros desde su domicilio, el plazo será de 5 días.

D) 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 consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja 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.

También será de hasta 5 días en caso de nacimiento de hijo o hija por cesárea, mientras dure la hospitalización.

En este supuesto los permisos podrán tomarse en días alternos, no necesariamente consecutivos al hecho causante, y siempre que se solicite y justifique debidamente ante la empresa.

E) 1 día de permiso en caso de intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando se utilice cirugía de día y no precise reposo domiciliario.

F) 2 días de traslado de domicilio habitual una vez al año.

G) 2 días por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, dentro del mismo se considera la renovación del DNI y siempre y cuando no se pueda hacer fuera de las horas de trabajo.

H) Permiso retribuido de 8 horas anuales para acompañar al médico, del progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente a descendiente menor de 12 años o discapacitado legalmente, o del descendiente a sus padres mayores de 65 años o personas con discapacidad legalmente reconocida.

I) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, 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.

k) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

L) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.



En los permisos no recogidos en el presente artículo se estará a lo dispuesto por el artículo 37.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores o normas que lo complementen.

ARTÍCULO 51. EXCEDENCIAS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

A). - Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo tendrán 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 o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

En lo no recogido expresamente en este apartado se estará a lo dispuesto por el artículo 37.4, 5, 6, 7 y 8 del vigente ET.

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

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, 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 dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de



consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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 el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

ARTÍCULO 52. LACTANCIA

De conformidad con el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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 los 9 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guardas con fines de adopción acogimientos múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, 14 días laborables, siempre que dicho permiso comience a disfrutarse inmediatamente después de finalizado el periodo de descanso por maternidad y/o paternidad. En caso de disfrutar de vacaciones tras el descanso por maternidad y/o paternidad, la acumulación de horas en jornadas completas será sobre el periodo que reste hasta que el menor cumpla nueve meses.

En lo no contemplado en este precepto se estará a lo dispuesto por el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.



ARTÍCULO 53. CLÁUSULA DE DESCUELQUE

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art. 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art. 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete



días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el art. 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91. En concreto las partes se someten al procedimiento establecido por el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos laborales de la Comunidad Valenciana.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no se hubieran solucionado la discrepancia según el procedimiento fijado en el párrafo anterior, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, la decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera. - Comisión Paritaria del Convenio.

Se constituye la Comisión Paritaria del Convenio para atender las funciones que le son propias, sobre la vigencia, interpretación, arbitraje, cumplimiento y aplicación del Convenio.

La Comisión estará integrada por ocho miembros, cuatro de cada una de las representaciones patronal y sindical, dos por cada central sindical firmante del Convenio.

Tendrá conocimiento y resolverá de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio, con carácter preceptivo previo al planteamiento formal del conflicto colectivo en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos o ante el órgano judicial competente. Si no se resuelve en el plazo de 15 días desde la solicitud se considerará vista sin acuerdo.

Se reunirá, cuando corresponda, en la sede del Tribunal de Arbitraje Laboral, en el plazo de los 15 días naturales siguientes a la presentación del escrito solicitando su intervención.

A los efectos de cualquier notificación escrita que, cualquier empresa o trabajador, deseen remitir a la Comisión Paritaria, se deberán dirigir como domicilio al de cualquiera de las centrales sindicales que firman el presente Convenio:

- **U.G.T. País Valencià : Valencia, C/ Arquitecto Mora 7-2ª (Tfno. 96 388 40 40, Fax 96 388 40 49).**



- **CC.OO. País Valencia (FSC. CC.OO.PV): Valencia Plaza Nápoles y Sicilia, 5-2º (Tfno 96388 21 45 Fax 96 388 21 03)**

En cuanto a la Resolución extrajudicial de conflictos, las partes se someten, expresamente, al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos colectivos vigente en la Comunidad Valenciana, en lo que se refiere al procedimiento de Mediación, quedando el Arbitraje a la libre decisión de las partes, no siendo obligatorio para las mismas, de conformidad con el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.

Disposición Adicional Segunda. Incremento y Revisión salarial.

Desde el 1 de enero del 2025, un incremento del 3% sobre las tablas salariales del Convenio actualizadas después de la revisión salarial de enero de 2025, abonándose los correspondientes atrasos dicho año. Dichas tablas serán de aplicación en la nómina de septiembre de 2025, pagándose los atrasos correspondientes a dicho año hasta el 31 de diciembre de 2025.

Para el año 2026 se pacta un incremento salarial del 3% sobre las tablas salariales definitivas del año 2025.

Para el año 2027 se pacta un incremento salarial del 3% sobre las tablas salariales definitivas del año 2026.

Dichos incrementos se aplicarán a todos los conceptos económicos del Convenio.

Se adjuntan y firman con el presente Convenio las tablas salariales correspondientes a 2025, donde se recogen todos los importes económicos.

Cláusula de revisión salarial:

Se pacta una cláusula de revisión salarial, para cada año de vigencia del Convenio, por diferencia entre el incremento pactado para cada año y el IPC real de cada año, con un tope máximo del 1%, de tal forma que si el IPC real de cada año es mayor al incremento pactado, se efectuara una revisión salarial por la diferencia entre ambos, (incremento e IPC real), con un tope máximo del 1% de revisión.

Las tablas resultantes de dicha revisión, servirán de base para el cálculo y aplicación del incremento del año siguiente, sin que por ello se devenguen ni supongan abono de atrasos salariales.

Disposición Adicional Tercera

El crédito horario, que establece el art. 68 del Estatuto de los trabajadores, de los representantes de los trabajadores, podrá acumularse hasta el 100 por 100 y en cada trimestre en uno o varios de sus miembros, siempre que pertenezcan al mismo sindicato. Los que renuncien firmarán un acta en la que constará la renuncia y la aceptación de aquel o aquellos en que se acumulen y la harán llegar a la dirección de la empresa con la antelación mínima de cinco días laborales al mes natural en que haya de surtir efecto la acumulación.

