

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2025/15465 Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución del convenio colectivo de empresas transitorias de la provincia de Valencia para el periodo 2025-2027. Código 46005825012000.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia de 12 de diciembre de 2025 por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de empresas transitorias, de la provincia de Valencia para el periodo 2025-2027.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 9 de diciembre 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 jefatura del Servicio Territorial de Trabajo de Valencia, 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, 12 de diciembre de 2025.—La jefa del Servicio Territorial de Trabajo de Valencia, Maria de los Ángeles Pons Aleixandre.



CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS TRANSITARIAS PROVINCIA DE VALENCIA 2025/2027



CAPITULO I.- Condiciones generales

Artículo 1º. Determinación de las partes

Son partes firmantes del presente convenio, en representación de las empresas del sector, la Asociación de Transitarios, Expedidores Internacionales Asociados (ATEIA), y en representación de las personas trabajadoras los sindicatos FeSMC, Federación de Servicios Movilidad y Consumo UGT P.V.; y por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. P.V. Sector Trafico Exterior, ostentando todas ellas la legitimación para negociar establecida en el Estatuto de los Trabajadores y reconociéndose mutuamente la citada legitimación.

Ámbito de aplicación

Funcional y personal. El presente convenio regula las relaciones de trabajo entre las empresas transitarías, y el personal administrativo, técnico, subalterno y de oficios varios que preste sus servicios en oficinas centrales, delegaciones, representaciones y otros centros de trabajo, dependientes directamente de aquellas. Quedan excluidas las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo características de los siguientes cargos u otros semejantes: director/a, gerente, secretario/a o administrador general, apoderado/a general, etc. También se excluye el personal técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornadas y que por ello no figura en la plantilla de la empresa, así como las de agentes comerciales que trabajan, exclusivamente a comisión de una empresa, con libertad de representar a otras, dedicadas a igual o distinta actividad.

Territorial

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Valencia, sin perjuicio de que de común acuerdo y según lo dispuesto en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, puedan adherirse al mismo las partes legitimadas en las respectivas unidades de negociación de Alicante y Castellón.

Temporal

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayendo sus efectos económicos a fecha uno de enero del año 2025 y finalizará el treinta y uno de diciembre del año 2027. Llegada la fecha de su vencimiento, quedará denunciado automáticamente, comprometiéndose las partes a iniciar la negociación del convenio siguiente antes del 1 de febrero de 2028.

No obstante, lo anterior, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, el convenio se continuaría aplicando en su totalidad hasta la firma del que lo sustituya.

Art. 2º. Comisión paritaria

La comisión paritaria del convenio es un órgano de seguimiento, interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento mismo.

Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación colectiva o de norma de este convenio se suscite será sometida como trámite previo a cualquier reclamación colectiva se estará a lo dispuesto en el artículo 6.b del VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana o aquel que en su caso lo sustituya, ante el Juzgado de lo Social, o a la consideración de la comisión paritaria.

La comisión paritaria estará integrada: En representación de las empresas, por 4 personas designadas por la Asociación de Transitarios, Expedidores Internacionales Asociados (ATEIA), y en representación de los sindicatos, 2 por la FeSMC, Federación de Servicios Movilidad y Consumo UGT P.V., y 2 por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. P.V. Sector Trafico Exterior. A las reuniones de la comisión paritaria podrán asistir, con voz, pero sin voto, personal asesor de cualquiera de las partes (patronal o sindical).

Las peticiones de intervención de la comisión paritaria se solicitarían por escrito, dirigido a cada una de las referidas entidades. Si en plazo de quince días hábiles ésta no se hubiera pronunciado, queda expedito el derecho a accionar reclamación ante la jurisdicción competente. Los requerimientos de intervención a la Comisión Paritaria del Convenio podrán dirigirse indistintamente a las siguientes direcciones:

- ASOCIACIÓN DE TRANSITARIOS Y EXPEDIDORES INTERNACIONALES ASOCIADOS:
C/ J.J. Domínguez nº 18 – 43ª (Valencia) Tfno.: 96 3245067
- FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO - FeSMC UGT:
C/ Arquitecto Mora nº 7, 5ª (Valencia) Tfno.: 96 388 40 40
- FEDERACIÓN SERVICIOS A LA CIUDADANÍA - FSC de CC.OO. P.V.:
Pl. Nápoles y Sicilia nº 5, 1ª (Valencia) Tfno.: 96 388 21 50



Las funciones específicas de la comisión paritaria son las siguientes:

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, e interpretación del convenio, siendo en esta materia vinculante sus resoluciones para las partes, previa publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia».
- Arbitraje en los problemas o cuestiones que se les sometan por las partes sobre asuntos derivados de este convenio.
- Intervención previa a la presentación de conflictos colectivos relativos a la interpretación o aplicación del convenio colectivo colectiva, como trámite previo a cualquier reclamación colectiva ante el Juzgado de lo Social.
- Resolver y saber de las peticiones de inaplicación del convenio (cláusula descuelgue).
- Programar y organizar cursos formativos. Desarrollar y promocionar planes formativos para la formación continua.
- Estudio de las características de la contratación en el sector.
- Velar por la aplicación de la LPRL en el ámbito del presente Convenio. Así mismo, la Comisión Paritaria será competente para el seguimiento de los acuerdos y resolver conflictos en materia de Salud Laboral que puedan producirse en empresas sujetas al ámbito de aplicación del convenio.

La intervención de la Comisión Paritaria, por causa relativa a la Prevención de Riesgos y Salud Laboral, se producirá por:

- Iniciativa empresarial que decida someter a la Comisión Paritaria cuestiones relacionadas con la S.L., mediante comunicación escrita dirigida a la misma.
- Por acuerdo mayoritario de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras RLPT, de la empresa, o de las personas trabajadoras en su ausencia; por petición Sindical o Patronal representativas del Sector.
- La comisión paritaria se constituirá en un plazo máximo de treinta días una vez publicado en el «Boletín Oficial de la Provincia» el presente convenio. Se reunirá al menos una vez cada 3 meses, siempre que lo solicite alguna de las partes representadas en la misma, según los plazos previstos anteriormente.

Para que las decisiones de la comisión paritaria tengan plena validez éstas deberán ser aprobadas por la mayoría de cada una de las partes (empresarial y sindical).

Las decisiones de la comisión paritaria que interpreten el convenio clarificando sus términos con carácter general, podrán ser incorporadas a éste en la primera negociación que se lleve a cabo, después de su fecha.

Art. 3º. Cláusula de descuelgue

El presente convenio obliga a patronal y todo el personal incluidos 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 la representación sindical legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T. 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:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- 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.



La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del E.T. en el orden y condiciones señalados en el mismo.

No obstante, en aquellas empresas que no cuenten con Representación Legal de las Personas Trabajadoras, se considerará parte interesada en el proceso a los sindicatos más representativos y a la comisión paritaria.

Cuando el período 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 y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el período 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 de mediación y arbitraje en lo dispuesto en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana o aquel que en su caso lo sustituya. Tras la mediación, si no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes aceptan someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el arbitraje tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consulta y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Art. 4º. Solución extrajudicial de conflictos

Se pacta expresamente entre las partes la adhesión a los acuerdos suscritos entre las asociaciones patronales y sindicales mayoritarias en la Comunidad Valenciana, en materia de resolución extrajudicial de conflictos establecidos en lo dispuesto en el artículo 6.b del VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana o aquel que en su caso lo sustituya.

Art. 5º. Derecho supletorio

En todos aquellos aspectos no contemplados en este convenio se aplicará la legislación vigente.

CAPITULO II.- Clasificación profesional

Art. 6º. Normas generales

Se entiende por sistema de clasificación profesional el procedimiento de encuadramiento profesional del personal por medio del cual se procede a agrupar un conjunto de funciones o tareas en las que se desglosan las actividades de servicios del personal de una empresa.

El personal que presta sus servicios en los ámbitos de aplicación del presente Convenio estará clasificado con arreglo a las actividades profesionales pactadas y encuadrado en las definiciones de los grupos profesionales y funciones en los niveles salariales que se establecen en los art. 7 y 9 del vigente Convenio.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiéndose incluir distintas funciones o especialidades profesionales equivalentes.

Las funciones de todos los grupos descritos podrán ser realizadas indistintamente por personas del género masculino o femenino sin ningún tipo de discriminación de género, ni por razón de edad, origen, estado civil, raza, etc.

Art. 7º. División de los grupos profesionales y categorías

GRUPOS PROFESIONALES

Criterios para determinar la pertenencia a los GRUPOS PROFESIONALES

a) Conocimientos y experiencia: La formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.



- b) Iniciativa:** El grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de trabajos, tareas o funciones.
- c) Autonomía:** El grado de dependencia jerárquica en el desempeño de trabajos, tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad:** El grado de autonomía de acción del personal, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- e) Mando:** El grado de supervisión y ordenación de los trabajos, funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce mando.
- f) Complejidad:** El número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerado en la tarea, trabajo o puesto encomendado.

Grupo Profesional I:

Nivel de responsabilidad 1. Mando superior

Se incluyen en este grupo, los trabajos de dirección y funciones de organización, planificación, ejecución y control de carácter central o zonal de la empresa, con dependencia de la alta dirección y jerarquía sobre los centros de trabajo de sus respectivos ámbitos, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Y asimismo todas aquellas actividades que sean realizadas por titulados superiores, en ejercicio de la profesión propia de su titulación.

Se adscriben las siguientes ocupaciones:

Grupo 1 Nivel 1: Titulado/a superior, Jefe/a de sección, Ingeniero/a, Analista o equivalentes.

Grupo Profesional II:

Nivel de responsabilidad 2. Mando medio

Se incluyen en este grupo, los trabajos de jefatura y responsabilidad global de una sucursal u oficina o departamento principal. Dirige, coordina y supervisan la ejecución de tareas con la responsabilidad de ordenar el trabajo al personal que están a su cargo dependiendo de manera directa de la dirección de la empresa, siguiendo instrucciones generales.

Quedan incluidos, asimismo, en este nivel, aquellos trabajos que, con responsabilidad equivalente a la anterior, requieran titulación de grado medio (con ejercicio efectivo de la profesión propia de tal título) y asimismo todas aquellas actividades que sean realizadas en la empresa de acuerdo con las funciones específicas propias de su titulación.

Se adscriben las siguientes ocupaciones:

Grupo 2 Nivel 1: Título de diplomado/a A), Ingeniero/a Técnico/a, Programador/a

Grupo 2 Nivel 2: Título de diplomado/a B), Jefe/a de negociado, Jefe/a de operaciones.

Grupo 2 Nivel 3: Encargado/a de Sección, Encargado/a de Almacén.

Grupo Profesional III:

Nivel de responsabilidad 3. Oficiales

Se incluyen en este grupo, los trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se necesita una preparación profesional acorde con las características e importancia de las funciones a desempeñar. Ejecutando con responsabilidad plena y autonomía las funciones propias de su puesto de trabajo. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de uno o varios colaboradores.

Se adscriben las siguientes ocupaciones:

Grupo 3 Nivel 1: Oficial Administrativo/a A), Oficial Servicios Varios y Oficial de Operaciones.

Grupo 3 Nivel 2: Especialista Almacenero/a.

Grupo 3 Nivel 3: Oficial Administrativo/a B).

Grupo Profesional IV:

Nivel de responsabilidad 4. Auxiliares

Se incluyen en este grupo, los trabajos de ejecución autónoma para los que se necesita una preparación técnica adecuada a los cometidos a desempeñar, con responsabilidad limitada al cumplimiento de las tareas encomendadas en cada caso.

Se adscriben las siguientes ocupaciones:

Grupo 4 Nivel 1: Conserje



Grupo 4 Nivel 2: Auxiliar Administrativo/a A), Telefonista, Personal limpieza, Cobrador/a, Ordenanza, Peón/a servicios varios.
Grupo 4 Nivel 3: Auxiliar Administrativo/a B).

Grupo Profesional V:

Nivel de responsabilidad 5. Ayudantes

Se incluyen en este grupo, los trabajos auxiliares o complementarios de los grupos anteriores, para los que se requieren unos conocimientos generales de carácter técnico elemental y no especializados.

Se adscriben las siguientes ocupaciones:

Grupo 5 Nivel 1: Telefonista

Grupo 5 Nivel 2: Aspirante administrativo/a menores de 18 años.

Art. 8º. Plantillas y escalafones

Todas las empresas con independencia del censo personal, escalafón y demás referencias al volumen y situación del factor humano, confeccionarán como mínimo cada dos años una plantilla comprensiva de las necesidades reales del personal, debiendo tenerse presente que la simple enunciación en el presente convenio de las diversas categorías profesionales no supone para las empresas la obligación de tenerlas todas.

Las plantillas del grupo de administrativos/as no podrán ser inferiores a los siguientes porcentajes: Jefes/as 15 por 100, oficiales/as 25 por 100 y auxiliares 60 por 100.

Las empresas formarán anualmente dentro del mes de enero el escalafón del personal, ordenando las categorías y dentro de éstas por antigüedad consignando la fecha de nacimiento y los años de servicios prestados a la empresa por cada persona trabajadora. Antes del 10 de febrero se dará a conocer al personal el citado escalafón, al objeto de que quien a ellos pertenezca pueda formular en el plazo de treinta días las reclamaciones y observaciones que crea pertinentes a los efectos que haya lugar, las que habrán de contraerse a modificaciones con respecto al escalafón.

La empresa resolverá dichas reclamaciones en plazo no superior a un mes. Cuando el acuerdo fuese denegatorio, podrá recurrir en el plazo de quince días, ante el Juzgado de lo Social.

Art. 9º. Definición de las categorías y niveles profesionales

La cuantía correspondiente a la subida de categoría no podrá ser absorbible ni compensable, de otros conceptos salariales.

1. Titulados/as

Titulado/a superior: Son quienes para figurar en la plantilla se le exige el título de enseñanza superior, universitario o de escuelas técnicas superiores, siempre y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del título.

Titulado/a de grado medio: Son quienes para figurar en la plantilla se le exija título de tal carácter, siempre y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del título.

Dentro del titulado/a de grado medio se distinguen los grupos siguientes:

- a) Ingeniero/a técnico/a, arquitecto/a técnico/a y equivalente.
- b) Ayudante técnico sanitario, graduado/a social y equivalente.

2. Administrativos/as

Jefe/a de sección: Es quien provisto o no de poder que asume, bajo la dependencia directa de la dirección, gerencia o administración, el mando y responsabilidad de una o varias secciones, teniéndose a sus órdenes los negociados que requieren los servicios, estando encargados de imprimirles unidad, distribuye y dirige el trabajo, ordenándolo debidamente y adopta su iniciativa para el buen funcionamiento de la misión que tenga confiada.

Jefe/a de negociado: Es quien provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del/a jefe/a de sección, si lo hubiere, y está encargado/a de orientar, sugerir y dar unidad al negociado o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre los/as oficiales/as, auxiliares y demás personal que de él dependan, si éste existiera y tienen a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.



Oficial/a A: Quien siendo mayor de veinte años, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otras personas trabajadoras a sus órdenes, que realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuada, tales como liquidación de conocimientos, reclamaciones de sobornos, despacho de correspondencia, declaraciones de aduana, cálculos, estadística, contabilidad, despacho de buques y los cometidos inherentes con el servicio a su cargo, utilizando a tales fines los medios informáticos que ponga a disposición la empresa.

Oficial/a B: Teniendo las mismas funciones que los/as oficiales/as A, a los dos años de permanencia en esta categoría, ascenderán a oficial/a A.

Auxiliar A: El personal administrativo mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas y el mecanógrafo/a utilizando a tales fines los medios informáticos que ponga a disposición la empresa.

Tras tres años de permanencia en esta categoría, se ascenderá a oficial/a B.

Auxiliar B: Teniendo las mismas funciones que los/as auxiliares A, a los dos años de permanencia en esta categoría, ascenderán a auxiliar A.

Aspirante: Es quien trabaja en labores propias de oficina dispuestas a iniciarse en las funciones peculiares de éstas por medio del contrato para la formación.

Telefonista: Es quien tiene por misión el manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior, pudiendo realizar otros trabajos de oficina no incompatibles con su función peculiar.

En aquellos centros de trabajo que por su importancia no requieran la existencia de telefonista, la centralita telefónica podrá estar a cargo del personal subalterno, sin que éste, por tal circunstancia, pueda negarse a la prestación de las funciones que le son peculiares ni alegar los derechos que corresponden al personal administrativo.

A efectos del salario se distinguirá en esta categoría que se hayan cumplido o no los dieciocho años.

Quienes realicen funciones administrativas acorde a lo establecido en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, se le aplicaran los ascensos correspondientes a la categoría de administrativos según el propio artículo 9.2 del presente convenio colectivo, partiendo de la retribución que estipula la persona telefonista.

3. Subalternos

Conserjes: Es quien tiene bajo su mando a porteros/as, ordenanzas, personal de limpieza, etc., cuidando de la distribución del servicio y del orden, limpieza, etc., siendo responsables, además, del ornato y vigilancia de los locales a su cargo y demás trabajos similares.

Cobrador/a: Su misión es la de realizar cobros y pagos que deban efectuarse fuera de las oficinas.

Ordenanzas: Son quienes tienen a su cargo la vigilancia de los locales, la ejecución de los recados que se le encomienden, la copia de documentos, la recogida y entrega de correspondencia, dentro y fuera de la oficina y cualesquiera otras funciones análogas.

Portero/a: Es quien de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores/as, cuida los accesos de oficinas o locales, realizando funciones de custodia y vigilancia.

Ordenanza menor de 18 años: Es quien menor de dieciocho años realiza funciones semejantes a las señaladas para el personal de ordenanza. Al cumplir los dieciocho años, si no ha pasado a la clase de administrativo/a, ingresará automáticamente en la de ordenanza.

Limpieza: A esta categoría corresponde el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias. Su retribución podrá percibirse por jornada completa o por las horas trabajadas. No estará incluido en este convenio el personal que realice la limpieza, como servicio contratado con otras empresas o entidades organizadas al efecto.

4. Servicios varios



Encargado/a de sección: Es quien dirige los trabajos de una sección con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indica al personal a su cargo la forma de ejecutar aquéllos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de su sección con práctica completa de su cometido.

Oficial/a: Quien poseyendo uno de los oficios peculiares de la actividad desarrollada en lo relativo al accionamiento, manipulación, arreglo, conservación y reparación de las máquinas, equipo y material mecánico que puedan depender de las empresas afectadas por este convenio para sus trabajos en talleres propios, puertos, almacenes, etc., practica dicho oficio y aplica adecuada y eficazmente. Dentro de esta categoría se asimilan las personas conductoras o manipuladoras.

Conductor/a de camión: Quien estando en posesión del carné de la clase correspondiente conduce camiones de la empresa, dirige la carga de la mercancía y responde de la misma si durante el viaje no encomendara aquélla a otra persona, dando, si se le exigiesen, un parte diario del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se le fijen.

Conductor/a de turismo: Quien estando en posesión del carné de conducir y con conocimiento de mecánica de automóviles, conduce vehículos al servicio de la empresa.

Manipulante: Quien, con conocimiento adecuado de su misión, manipula grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos propiedad de la empresa, aprovechando el máximo rendimiento de los aparatos.

La persona conductora del camión, del turismo y quien manipula, ejecutarán toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller.

Encargado/a de almacén: Quien, siendo responsable del almacén o almacenes a su cargo, debe recibir y despachar los pedidos de material, mercancías o pertrechos depositados, anotar el movimiento de entradas y salidas, así como cumplimentar las relaciones, albaranes, etc., correspondientes. Asimismo, dirigirán todas las labores o trabajos propios del almacén o almacenes, así como al personal a su cargo.

Especialista almacenero/a: Quien, a las órdenes de la persona encargada, si la hubiere, efectúa el transporte, mediante medios mecánicos o de forma manual, de material, mercancías, pertrechos, dentro y fuera de los almacenes, según las órdenes que reciba de sus superiores, y en general aquellos trabajos que sin constituir propiamente un oficio exigen práctica para su ejecución. Entre dichos trabajos pueden comprenderse el de enfiar o embalar con sus operaciones preparatorias y con las complementarias de reparto, pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes pudiendo encomendarles también trabajos de limpieza de los locales.

Peón: Desde el 01/01/2025 la categoría de Peón queda suprimida del convenio y aquellas personas trabajadoras que se encuentren en dicha categoría deberán ser encuadrados en la categoría siguiente que regula el presente convenio siendo esta Especialista Almacenero/a.

Movilidad funcional

La movilidad funcional no tendrá más limitaciones que las del grupo profesional y la titulación académica o profesional. Cuando se efectúe la movilidad funcional, tanto a trabajos de superior como de inferior categoría, se registrará por lo siguiente:

Todo el personal si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, podrá ser destinado a trabajos de categoría superior, con la retribución que a esta última corresponda, hasta que cese la causa que motivó el cambio, sin que la duración de este último pueda ser superior a tres meses ininterrumpidos. Cuando se excediera de dicho período de tiempo, la persona deberá ascender a la categoría superior que le corresponda, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo de ascenso, sin perjuicio de que otras personas trabajadoras de mejor derecho, excepto cuando la sustitución sea por causas de enfermedad o accidente, que en ese caso será a partir de los seis meses. El tiempo servido en trabajos de categoría superior, de acuerdo con lo preceptuado en el presente artículo, será computable a efectos de la antigüedad en la misma, cuando la persona interesada ascienda a ella.



Análogamente por necesidades de la empresa, podrá destinarse a una persona de la plantilla a trabajos de categoría inferior, sin menoscabo de su formación profesional y en cualquier caso con el sueldo correspondiente a la categoría que desempeñaba antes del nuevo destino.
La aplicación de la movilidad funcional, regulada en el presente artículo, será comunicada por la empresa a la representación sindical y a comités de empresa, así como los motivos que hacen necesarios tal cambio.

CAPITULO III.- Contratación y promoción profesional

Art. 10. Derechos de Información y Seguimiento de la Contratación

DERECHOS DE INFORMACIÓN

Para coadyuvar al objeto de controlar el pluriempleo se considerará esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a la representación sindical los boletines de cotización a la Seguridad Social.

En el plazo máximo de diez días se entregará a la representación unitaria y sindical las copias básicas de los contratos de trabajo que se celebren por escrito, así como copia de las prórrogas y denuncias que respecto de dichas contrataciones pudieran producirse.

La copia básica contendrá todos los datos del contrato, excepto los que de acuerdo con la L.O. 1/1982, de 5 de mayo, pudieran afectar a la intimidad personal. La copia básica se entregará en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato.

Asimismo, las empresas informarán por escrito acerca de los contratos de puesta a disposición; todo ello según lo dispuesto legalmente.

Respecto de los contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal, se informará de sus suscripciones a la representación unitaria y sindical, y se entregarán las copias básicas, prórrogas y denuncias correspondientes, en la forma indicada en el apartado anterior."

Así mismo, en los supuestos de contratación y subcontratación de obras y servicios, se informará a la representación unitaria y sindical sobre los siguientes extremos regulados en el art. 42. del E.T.:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- f) Entregará copia de la petición de la certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, así como, en su caso, de la respuesta librada por dicha entidad.

Art. 11. Regulación de los Modelos contractuales

Independientemente de la regulación para las distintas modalidades de contratación previstas en la legislación vigente en cada momento, y al amparo de la remisión a la negociación colectiva prevista en el Estatuto de los Trabajadores, se complementan y desarrollan en el presente convenio los siguientes tipos contractuales:

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

11.1 Contratación Temporal

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

La duración máxima del contrato de duración determinada (art. 15 ET.) será ampliada hasta un máximo de 6 meses.

11.2 Contratación formación

A) Contrato de formación en alternancia



Su objetivo principal es la compatibilidad de la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de empleo.

No hay límite de edad, excepto que se requerirá menos de 30 años en el marco de certificados profesionales de nivel 1 y 2 o programas públicos o privados de formación en alternancia que formen parte del catálogo de especialidades formativas del SEPE.

Duración: Este contrato tendrá una duración mínima de 3 meses y un máximo de 2 años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo.

Jornada: Se podrá realizar a tiempo parcial o completo; El tiempo efectivo de trabajo no podrá ser superior al 65% durante el primer año o el 85% durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, de la jornada máxima legal. Se podrán realizar turnos y nocturnidad al igual que se podrán realizar contratos con distintas empresas en favor de la formación sin superar el máximo legal temporal.

Periodo de prueba: No se podrá establecer un periodo de prueba.

Retribución: Se establecerá una retribución del 75% del salario establecido para el grupo profesional y nivel retributivo correspondientes a las funciones desempeñadas durante el primer año y de un 85% durante el resto de duración del mismo. En ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Horas Extras: No se podrán realizar horas extras -salvo fuerza mayor- ni complementarias.

B) Contrato para la obtención de la práctica profesional

Es un contrato que se ajusta al nivel y tipo de formación cursada.

Podrán suscribirlo quienes estuviesen en posesión de un título universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Se podrá concertar este tipo de contratación dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

En el caso de trabajadores con diversidad funcional el límite de edad no se aplicará [art. 11.4.d) del ET].

No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior de 3 meses, sin que computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

Duración: Este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de un año.

Jornada: Se podrá realizar a tiempo parcial o completo.

Periodo de prueba: se podrá concertar un periodo de prueba de hasta dos meses de duración.

Retribución: se establecerá una retribución del 80% del salario establecido para el grupo profesional y nivel retributivo correspondientes a las funciones desempeñadas durante los 6 primeros meses y del 90% durante el resto de la duración del contrato. En ningún caso la retribución del trabajador podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Vacantes: La empresa deberá informar a los trabajadores con contratos de prácticas profesionales de todas las vacantes a otros puestos disponibles en la empresa, para ofrecer así igualdad de oportunidades.

Funciones: Las funciones que desempeñará el trabajador contratado en esta modalidad serán acordes a la titulación del trabajador.

Actividad laboral desarrollada: El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.

La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

Horas extraordinarias: Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET [art. 11.3.h) del ET].

Interrupción del contrato: Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato [art. 11.4.b) del ET].

Certificación: A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada [art. 11.3.g) del ET].



11.4 Jubilación Anticipada/Parcial a los 62 años:

Quien tenga cumplida la edad de 62 años y cubiertos los periodos de cotización y demás requisitos necesarios para acceder a la jubilación anticipada, notificarán su intención a la empresa con una antelación de 45 días a la fecha de su jubilación. En tal caso la empresa deberá cubrir el puesto de trabajo mediante un contrato de sustitución.

Las personas trabajadoras que hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a) de la Ley General de la Seguridad Social y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 75 por ciento, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

11.5 Contrato para la Jubilación Parcial:

Las empresas atenderán la petición de acceso a la situación de jubilación parcial de todo el personal que, cumpliendo los requisitos legales para ello, manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma. Los criterios para la jubilación parcial serán los siguientes:

1. La persona preavisará a la empresa de su intención de jubilación parcial con 45 días de antelación mínima a la fecha de su jubilación. Una vez comunicado el preaviso, la persona cubrirá ante el INSS el trámite previo de su solicitud; cuando reciba de este Organismo la conformidad respecto del cumplimiento inicial de los requisitos exigidos legalmente, lo pondrá en conocimiento de la empresa para que proceda a realizar los trámites correspondientes para la jubilación.
2. Las peticiones de jubilación parcial se atenderán, en primer lugar, por riguroso orden de entrada, en segundo término, por mayor edad de la persona solicitante, y en última instancia por antigüedad en la empresa.
3. La jubilación se efectuará en el porcentaje máximo de la jornada. La persona comunicará a la empresa cualquier incidencia que pudiera surgir (enfermedad, cambio de domicilio, etc.); así mismo, preavisará con un mes de antelación la fecha en la que se acceda a su jubilación ordinaria.
4. Al objeto de conciliar que la prestación y distribución de la jornada a trabajar se realice con criterios razonables para la organización del trabajo en las empresas y del criterio de la persona, ambos pactarán la fórmula a aplicar. Queda expresamente excluida la posibilidad de acuerdo para la realización de horas complementarias.
5. La retribución correspondiente a la Jornada anual a trabajar se distribuirá proporcionalmente en cada uno de los meses del año, percibiendo por los conceptos fijos la parte proporcional en la jornada pactada y respecto de los conceptos variables la que le hubiera correspondido de haber prestado trabajo efectivo por cada día en los que se preste servicio efectivo.

La plantilla tendrá derecho a ser asesorados en todo el proceso de jubilación parcial por las federaciones sindicales a las que pertenezcan, y en especial en el momento de la novación contractual de quien se jubila parcialmente.

La retribución correspondiente al personal interino y eventual será la señalada para la categoría correspondiente, con derecho a las pagas extraordinarias y demás percepciones reconocidas al personal de plantilla en proporción al tiempo de servicios.

Art. 12. Condiciones de ingreso

El ingreso del personal en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, con las siguientes observaciones:

Tendrán derecho preferente al ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado en el último año, o estén contratados en la empresa con carácter eventual, interino, por tiempo determinado, a tiempo parcial o contrato en aprendizaje o prácticas; teniendo, a su vez, preferencia los de mayor duración dentro de la categoría objeto de ingreso.

- Las empresas afectadas por este convenio se comprometen a dar preferencia de ingreso a las personas trabajadoras del sector inscritos en los órganos oficiales de colocación acogidos al seguro de desempleo dentro de su categoría y actividad, siempre que reúnan las necesarias condiciones de aptitud.
- La mujer atendiendo a su condición se tendrá especial cuidado en que el período de gestación no sea incompatible con su puesto de trabajo.



Art. 13. Período de prueba

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba en función de la calificación profesional siguiente:

Técnicos y titulados/as: 3 meses

Personal cualificado: 2 meses

Resto de personal: 1 mes

No se exigirá período de prueba a la persona que ya haya sido contratado anteriormente.

Art. 14. Preaviso del término de prestación de servicio

La persona trabajadora podrá despedirse en cualquier momento sin más obligación que avisarlo con quince días de anticipación. A quien incumpliese este requisito, la Dirección de la Empresa tendrá derecho a descontarle el salario por cada día de falta del preaviso.

Las empresas entregarán al personal fijo que lo solicite y al que le sea extinguido su contrato temporal, la certificación del tiempo trabajado en la empresa, así como la categoría profesional y el trabajo desarrollado. Asimismo, en los contratos temporales por acumulación de tareas, de duración superior a tres meses, deberá preavisar del término del mismo con quince días de antelación.

Art. 15. Saldo y finiquito

La Dirección de la Empresa, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a la persona la denuncia o, en su caso, el previsto de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adecuadas.

Se hace constar que la persona trabajadora tiene derecho a percibir los atrasos por revisiones salariales pendientes, aún sin estar en la empresa en el momento de la firma de la revisión salarial.

La persona trabajadora podrá solicitar la presencia de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, o bien que la persona no ha hecho uso de esa posibilidad. Si la Dirección de la Empresa impidiese la presencia de la representación sindical en el momento de la firma, la persona podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

La liquidación de los salarios que correspondan al personal fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidas anteriormente.

El personal al que se le extinga su contrato temporal percibirá, salvo que sea para la formación o en prácticas, una indemnización de veinticuatro días de su salario por año de servicio. Dicha indemnización se prorrateará por meses si la duración es inferior al año, considerándose la fracción como mes completo.

Si el contrato se extinguiese por mutuo acuerdo, la anterior indemnización será de veinte días por año de servicio.

Art. 16. Vacantes y ascensos

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de personal, a quienes afecte este convenio en los puestos que se hayan de cubrir por aumento en los respectivos grupos, habrán de proveerse con arreglo a lo siguiente:

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes que puedan producirse de grupo superior.

Los ascensos en el personal administrativo del grupo auxiliar (IV) a oficial (III) y de oficial/a a jefe/a de negociado (II) se harán - alternativamente - una vez por orden de antigüedad en sus escalafones, y otra por elección entre quienes en los mismos ocupen la escala inferior inmediata y que sus aptitudes y méritos se hayan hecho acreedores de obtenerlo, llevando más de tres años de servicio en el grupo.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, los/as auxiliares B y A, así como los oficiales/as B, ascenderán automáticamente al adquirir los años de experiencia requeridos en el art. 9, apartado 2 del presente convenio.

Asimismo, los/as auxiliares mayores de 25 años y con tres años de servicio en la empresa, podrán, pedir a través de la representación sindical un examen de capacitación para su ascenso a oficial, siempre que exista una vacante a cubrir en el escalafón.

Dicho examen será supervisado por un tribunal compuesto por cinco miembros, de los cuales, dos serán de la representación sindical y dos de las empresas y un/a presidente/a que será designado por ambas partes.



Una vez constituido dicho tribunal se procederá al examen, cuyo temario se tendrá que ajustar a los cometidos fijados en la definición de la categoría de oficial/a. Pasado dicho examen con carácter satisfactorio, se le reconocerá la categoría de oficial a todos los efectos a partir de ese momento.

La persona aspirante pasará automáticamente a ocupar plaza de auxiliar al cumplir la edad de 18 años.

En el grupo de personal subalterno, el/la conserje será nombrado/a, alternativamente, una vez por orden de antigüedad y otra por libre designación de la empresa, de entre cobradores/as, ordenanzas y porteros/as. Las plazas de estas últimas categorías se proveerán, preferentemente, entre las personas trabajadoras que no puedan desempeñar otro oficio o empleo con rendimiento normal a causa de defecto físico o enfermedad.

El personal de atención telefónica mayor de 18 años, con la preparación requerida en igualdad de condiciones, tendrá preferencia a ocupar la vacante producida en la categoría de auxiliar administrativo/a, en la que permanecerá durante tres años, sin que durante ellos pueda producirse el ascenso automático previsto en el párrafo 3º de este mismo artículo.

En todo caso, y tanto en los ascensos por antigüedad como en el de elección, será condición precisa reunir las condiciones adecuadas para el cargo que se trate de cumplir. El reglamento de régimen interior determinará los requisitos mínimos indispensables para cada empleo, de acuerdo con la organización interna de cada empresa, fijándose igualmente los méritos y pruebas de capacitación a que habrá de someterse el personal.

En el turno de elección podrá establecerse un régimen de preferencia en favor del personal que preste sus servicios en la sección, departamento o centro de trabajo en que exista la vacante que se trate de cubrir.

Cada empresa podrá establecer en su reglamento un período de prueba análogo al que se fijó en este convenio, cumplido satisfactoriamente, se producirá vacante en la anterior clase o categoría, adquiriéndose definitivamente la nueva. En todo caso, se computará el tiempo servido, bien en la anterior clase o categoría si se volviese a ella o bien en la nueva si se le confirmara.

Siempre que la vacante a cubrir lo sea en localidad distinta a aquella en que la persona preste sus servicios, podrá renunciarse al ascenso por el interesado tanto en el caso de turno de antigüedad como en el de elección. Las mejoras salariales de ascenso automático a categorías superiores comenzarán a devengarse a partir del primero del mes en que se cumpla el hecho que motiva el ascenso.

CAPITULO IV.- Traslados y permutas

Art. 17. Traslados voluntarios

Siempre que las necesidades de las empresas lo consientan se procurará que el personal sea inamovible, si bien podrá solicitar voluntariamente su traslado de una a otra localidad por causa justificada, debiendo la empresa atender las solicitudes por riguroso orden de antigüedad de los peticionarios, dentro de cada categoría y a medida que vayan corriendo las vacantes. Los traslados que solicite el personal de la península que estuviesen destinados en plazas fuera de esta, permaneciendo en ellas durante más de cinco años se atenderán con preferencia con respecto a nuevas contrataciones para las poblaciones de la península que deseen.

En el caso de haber peticiones voluntarias, la empresa invitará al personal con derecho a ello a que solicite la vacante en el plazo de un mes pasado el cual, si no se presentaran solicitudes la empresa podrá proceder a cubrir la plaza con personal ajeno a la misma.

En los traslados que se realicen a petición de la persona trabajadora, deberá éste soportar los gastos que ocasione su traslado, aceptando el salario que corresponda al nuevo puesto. Se exceptúan de la aplicación de este artículo jefes o jefas de las distintas dependencias.

Art. 18. Traslados forzosos

En los traslados del personal que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exijan cambios de residencia, se requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen. En estos casos la empresa abonará todos los gastos que los mismos supongan para la persona trabajadora, sus familiares y personas que vivan a sus expensas y bajo el mismo techo, debidamente justificados, y además 30 días de dietas.

Los anteriores gastos se abonarán por adelantado cuando la persona así lo reclame. Los traslados deberán notificarse, por escrito, con 30 días de antelación a su efectividad.



La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional u ocupación equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Art. 19. Permutas

Quienes con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa e idéntico grupo y escalafón podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambas personas trabajadoras para su nuevo destino o cualquier otra circunstancia que la empresa pueda apreciar. De llevarse a cabo la permuta, el personal aceptará las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio dentro del trabajo y renunciará a toda indemnización por gastos de traslados.

Art. 20. Traslado por comisión de servicio

Ninguna persona, excepto en los cargos que se señalan en el reglamento de régimen interior, podrá permanecer en situación de traslado temporal, en el periodo de un año natural, por tiempo superior a dos meses.

Los traslados temporales, deberán notificarse por escrito con un mínimo de 10 días de antelación a la fecha de inicio del traslado.

Cada tres meses se generarán cuatro días laborables de descanso añadido, los cuales deberán disfrutarse, como máximo, dentro de los 10 días siguientes al término del traslado; no obstante, podrá acordarse el disfrute acumulado de los descansos fuera de ese plazo, siempre que medie acuerdo escrito de las partes. A todo el personal trasladado temporalmente, se le abonarán los gastos de viaje, alojamiento y dietas, por los gastos ocasionados.

Art. 21. Normativa supletoria de movilidad geográfica.

En lo no previsto en este capítulo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO V.- Formación profesional

Art. 22. Formación profesional continua

Con la voluntad de mejorar las condiciones de trabajo, así como la mayor calidad del mismo, las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan:

A) Compromiso de fomentar conjuntamente la F.P. Las partes firmantes valorarán la importancia que adquiere la formación profesional del personal para mejorar la competitividad, y en el espíritu del acuerdo alcanzado por sindicatos y organizaciones empresariales se comprometen a fomentarla conjuntamente.

B) Creación de comisiones paritarias de formación continua. Las partes acuerdan la creación de la comisión de formación continua para el desarrollo de las acciones formativas.

Dicha comisión de F.P.C. aprobará su reglamento de funcionamiento interno (composición de funciones, periodicidad de las reuniones, etc.).

Estará compuesta por 4 miembros titulares (2 por la federación empresarial y 2 designados por las centrales sindicales firmantes del convenio).

Cada una de las partes designará los nombres de sus componentes en un plazo de quince días, una vez firmado el convenio colectivo.

C) Funciones de la comisión paritaria de F.P.C.

1. La comisión paritaria de F.P.C. elaborará las propuestas de planes formativos con los siguientes criterios:

° El ámbito de aplicación del plan formativo será el de todo el sector. La propuesta del plan delimitará los colectivos afectados.

° Se preservará la participación voluntaria del personal, aunque se establezcan los instrumentos de motivación para potenciar su participación.

° La propuesta atenderá criterios de necesidad, tanto desde el punto de vista de los colectivos destinatarios de la formación, como de las propias acciones formativas.



° Las propuestas elaboradas concretarán la estructura temporal de los planes, su ritmo de aplicación, coherencia entre sus distintas fases y los criterios de evaluación periódica y anual en la aplicación del plan del acuerdo con respecto a sus objetivos.

2. La Comisión Paritaria de F.P.C. al determinar los colectivos objeto de las acciones específicas, señalará los perfiles de base y los objetivos a alcanzar como resultado de las acciones formativas. Se garantizará la información al personal, y sus representantes, sobre el conjunto de los planes y sobre cada una de las acciones: sus objetivos, propuestas y efectos. Serán escuchados sobre ellas.

3. La participación del personal se hará con la garantía de la no-discriminación.

No obstante, la participación voluntaria del personal laboral podrá ser tenida en cuenta a efectos de promoción interna en las empresas.

4. La comisión promocionará la creación de una cartilla profesional en la que se hará constar, a petición propia, las acciones o proyectos formativos en los que ha participado, las acreditaciones obtenidas y cualquier otra circunstancia relativa a su cualificación.

D) El personal tendrá derecho:

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

2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con mantenimiento de todos los derechos inherentes al puesto de trabajo.

3. Reconociendo el derecho del personal a una adecuada formación profesional, de acuerdo con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, se pactan los términos concretos del ejercicio de este derecho, según lo siguiente:

De común acuerdo entre las partes, el personal podrá asistir a los cursos sobre formación profesional que se impartan en la ciudad de Valencia por las organizaciones sindicales o empresariales, u otras instituciones, siempre que redunden en la específica formación de la persona trabajadora en relación con la prestación de servicios a la empresa, disfrutando, en cuanto sea necesario, del permiso retribuido de horario de trabajo que coincida con el de dichos cursos y sufragando la empresa los gastos de matrícula, si los hubiera.

La empresa podrá proponer la persona trabajadora la asistencia a cursos de formación profesional fuera de la ciudad de Valencia y aceptada la propuesta, la persona disfrutará de permiso retribuido y percibirá a cargo de la empresa los gastos de locomoción y las dietas que ocasione el desplazamiento, siendo también en este caso a cargo de la empresa los demás gastos que implique la asistencia al curso.

Si fueran varias las personas interesadas en la asistencia a tales cursos y ello pudiera ocasionar perjuicios en la marcha normal de la empresa, tendrán preferencia para asistir a ellos, la persona que reuniendo la preparación adecuada al efecto, cuenten con mayor antigüedad en la empresa y en caso de igualdad el de mayor edad.

La Dirección de la Empresa, cuando las circunstancias lo exijan para su mejor organización y productividad, podrá impartir a su cargo cursos de formación profesional dentro del horario de trabajo para la persona trabajadora que considere deben adquirir los conocimientos de las nuevas técnicas o métodos de trabajo.

CAPITULO VI. - Jornada, vacaciones, licencias, permisos y excedencias

Art. 23. Jornada ordinaria, cómputos y distribución

Las empresas afectadas por el ámbito del presente convenio, en un plazo de treinta días desde la firma del mismo, deberán optar por una de las dos opciones siguientes de distribución y cómputos de jornada:

A. Excepto el mes de agosto, el resto de meses del año: jornada de lunes a viernes hasta las 14 horas y 30 minutos de este último día, y cómputo semanal de 37 horas y 30 minutos.

El total de horas anuales a realizar sería de 1.668 horas.

B. Excepto el mes de agosto, el resto de meses del año: jornada de lunes a viernes trabajando el viernes por la tarde, y cómputo semanal de 37 horas. El total de horas anuales a realizar sería de 1.648 horas

° Para cambiar la jornada una vez elegida la opción se deberá contar con la aprobación de la mayoría del personal de la empresa.

° Si durante el primer año de vigencia del convenio, por la posibilidad creada en el mismo, las empresas cambian de la opción A, a la B, regularizarán y compensarán el exceso de jornada dentro del año en que realicen el cambio.

° Durante el mes de agosto, la jornada será continuada de una duración de 35 horas semanales. Esta condición es obligatoria para todas las empresas, independientemente de la elección de cualquiera de las dos opciones de distribución de jornada reseñadas anteriormente en este artículo.



° Cuando por necesidades de la empresa se requiera trabajar en sábado, el personal podrá realizar horas extraordinarias dentro de los límites legales, retribuidas con el incremento del 75 por 100. Los días de jornada partida el personal dispondrá de hasta dos horas para comer, como máximo.

° En jornada continuada de 6 horas dispondrá de veinte minutos de descanso, computados como jornada de trabajo.

° La Dirección de la Empresa, previo acuerdo con la representación sindical, fijará el horario de trabajo, el cual quedará expuesto en el calendario laboral.

° Las empresas podrán organizar turnos rotativos de su personal a fin de cumplir las necesidades del trabajo, previo acuerdo con la representación sindical. Las partes negociadoras de este convenio, tras un análisis inicial del régimen de trabajos a turnos, acuerdan que, en aquellas empresas en que ya exista implantada dicha modalidad o sistema, se acordará con la representación sindical una percepción mediante plus de turnicidad o descanso compensatorio para contribuir a una mejora funcional estructural u organizativa del turno, que redunde en mutuo beneficio. En ningún caso el abono de este plus podrá solaparse con la percepción del plus de nocturnidad.

23.1 La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión de la Dirección de la Empresa previa consulta con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

23.2 Horario Flexible

Las empresas podrán acordar colectivamente con la representación legal de las personas trabajadoras, o a título individual con quienes lo soliciten, salvo personal a turnos, la posibilidad de incorporarse al puesto de trabajo hasta una hora más tarde de la fijada para el inicio de la jornada, prolongando la misma diariamente hasta una hora.

23.2 bis Adaptación de Jornada

En aplicación del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras que disfrutando de la jornada ordinaria recogida en el art. 23 acrediten una mayor necesidad de conciliación familiar y laboral podrán solicitar la adaptación de la jornada ordinaria, las empresas podrán acordar colectivamente con la representación legal de las personas trabajadoras, o a título individual con quienes lo soliciten.

Aquellas personas trabajadoras que no disfruten de jornada ordinaria podrán solicitar la adaptación de jornada en los términos recogidos en el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

23.3 Trabajo a distancia

A efectos de este convenio, las personas trabajadoras no móviles, cuya relación de trabajo se desarrolle a distancia con carácter regular, podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia. Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. La implementación del trabajo a distancia, sus modificaciones, y condiciones se negociará con la Representación Legal de los Trabajadores.

El desarrollo del trabajo siempre deberá ser sufragado por la empresa, y se deberá incorporar de forma clara y concisa los derechos de los trabajadores y trabajadoras a la dotación, mantenimiento y compensación de los gastos generados por el trabajo a distancia. En todo caso las cuestiones relacionadas con medios, recursos y gastos siempre se negociarán con la RLPT. Y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados con el desarrollo de la actividad laboral. El trabajo a distancia será siempre voluntario para el trabajador y para la empleadora. Y reversible por la empresa y la persona trabajadora, sea por finalización del periodo pactado, o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifiquen, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto. La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.



Art. 24. Jornada extraordinaria

A propuesta de la empresa y oída a la representación sindical podrán trabajarse horas extraordinarias, siempre con carácter voluntario, que excedan de la jornada máxima semanal fijada en el artículo anterior, en las siguientes condiciones:

- a) El número de horas extraordinarias no podrá superar en dos al día, cinco a la semana, dieciocho al mes y ochenta al año por persona.
- b) Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75 por 100 las cuatro primeras y del 100 por 100 las restantes. En trabajos nocturnos, el 100 por 100 a contar de la primera, y las realizadas en domingos y festivos serán abonadas al 140 por 100.
Se considerarán como trabajos de noche los que se realicen desde las 20:00 horas a las 08:00 horas del día siguiente.
- c) El módulo para el cálculo del valor de las horas extraordinarias, será el resultado de la operación de dividir las percepciones fijas anuales de cada persona por la jornada anual.
- d) A efectos de cómputo de horas extraordinarias del apartado anterior, el divisor de horas efectivamente a trabajar, se establece en 1.678 horas anuales.
- e) La cotización a la Seguridad Social de las horas extraordinarias se ajustará a las disposiciones vigentes sobre la materia.

Art. 25. Fiestas retribuidas

Se observará el descanso en los días festivos, con arreglo al calendario laboral oficial de cada año. Se considerarán festivos a todos los efectos: 16 de julio, 24 y 31 de diciembre, más el Jueves Santo o Lunes de Pascua, según uno u otro no esté incluido en dicho calendario laboral.

En el caso de que sea declarado festivo, en el mismo año el Jueves Santo y el Lunes de Pascua por el calendario laboral oficial, se trasladará el festivo del Jueves Santo o Lunes de Pascua al 18 de marzo del mismo año, debiendo tenerse en cuenta los servicios necesarios en la empresa para dicho día. Si éste coincidiese en sábado, domingo o festivo, sería feriable el primer día laborable anterior al 19 de marzo.

Los días 17 y 18 de marzo se hará jornada continuada de siete horas, de 8:00 a 15:00 horas, salvo que, en el caso de coincidencia de dichas fiestas con un viernes, se finalizará la jornada a las 14:30 horas.

Art. 26. Vacaciones

Las vacaciones fijadas en el presente convenio, para todo el personal que cuente, como mínimo, con un año de servicio en la empresa, serán salvo pacto entre la empresa y la plantilla de 31 días naturales de vacaciones retribuidas al año, pudiéndose optar en aquel caso por la opción de 23 días efectivos de trabajo. La duración de las vacaciones del personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año, estará en proporción al tiempo de servicio. La fracción del mes se considerará como de un mes completo.

El período de vacaciones se comprenderá entre los días 16 de junio al 30 de septiembre inclusive ambos. Si por necesidades de la empresa no se disfrutaran las vacaciones dentro de este período se le concederá cinco días más. No obstante, el disfrute durante el período comprendido entre el 1 al 15 de junio, no devengará la parte proporcional de vacación adicional prevista en este convenio.

Las vacaciones se disfrutarán por turnos rotatorios. Las vacaciones no se iniciarán en sábado, domingo o días festivos, ni finalizarán en días festivos.

La retribución de las vacaciones consistirá en una mensualidad normal, sin descuento de ningún tipo de complementos, personales o funcionales.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 27. Excedencias

Junto a la suspensión del contrato, se reconocen dos clases de excedencia: voluntarias y forzosas, pero ninguna de éstas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se reincorpore al servicio.



1. Excedencia voluntaria

Podrá solicitar excedencia voluntaria el personal que tenga al menos una antigüedad en la empresa de un año de servicio. Las peticiones se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación y serán atendidas conforme a las necesidades del servicio procurando despacharlos favorablemente cuando tengan por causa la terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas a las expresadas que se señalen en el reglamento de régimen interior.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a cuatro meses y no mayor a 5 años y sin derecho a prórroga.

Al terminar la situación de excedencia, la persona solicitante tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si no hubiera personal en situación de excedencia forzosa. Se perderá el derecho a ingresar en la empresa si no se solicita antes de expirar el plazo para el cual se concedió la excedencia.

2. Excedencia forzosa

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

a) Elección para cargo político o sindical. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará el derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente y a que compute el tiempo de excedencia a todos los efectos. El personal que se encuentre en esta situación deberá solicitar el reingreso en el mes siguiente a su cese en el cargo.

b) Enfermedad. La persona trabajadora enferma será considerada en situación de excedencia forzosa a partir del día siguiente al último en que hayan cobrado la indemnización como consecuencia de su enfermedad. La duración máxima de esta excedencia será de dos años, o mayor si así lo establecen disposiciones de superior rango, con derecho a reserva de plaza en la misma categoría que vinieran desempeñando, las que hubieran obtenido su curación transcurrida este plazo, pasarán a la situación de jubilación si reunieran las condiciones debidas.

El tiempo de excedencia será reconocido a efectos pasivos a quienes lleven un mínimo de diez años al servicio de la empresa en el momento de producirse la excedencia por causas de enfermedad. El personal que se encuentre en el caso previsto en el presente artículo, podrá solicitar su jubilación si se hallase dentro de las condiciones establecidas en el sistema de la Seguridad Social o en el reglamento del Montepío o bien su reingreso si se encontrase restablecido de su dolencia.

A efectos de antigüedad, se le reconoce el período de I.T. previo al de invalidez provisional que pudiera derivarse de la misma. Se respetará el puesto de trabajo, si fuera dado de alta por curación.

3. Atención de hijos/as y familiares

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual, del hombre o de la mujer. 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 simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de la excedencia por maternidad, y el primer año, en caso de cuidado a familiares, la persona, 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.

4. Suspensión del contrato por privación de libertad



La detención y / o prisión provisional de la persona trabajadora será causa de suspensión del contrato, hasta tanto recaiga sentencia firme.

5. Suspensión del contrato por maternidad y paternidad

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

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

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

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos 24 días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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

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

5. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 1 a 5.»

Art. 28. Licencias

El personal que lleve un mínimo de tres años de servicio, podrá pedir en caso de verdadera justificación licencia con medio sueldo hasta un plazo no superior a sesenta días, siempre que lo permitan las necesidades de la empresa. Nunca podrá solicitarse esta licencia más de una vez en el transcurso de tres años.

También podrá pedir el personal que lleve un mínimo de 3 años, licencia sin sueldo por un plazo no inferior a 2 meses ni superior a 6, si es para dentro del territorio nacional y 12 si es para el extranjero.

Art. 29. Permisos Retribuidos

De acuerdo con la sentencia del Tribunal Supremo número 145/2018 de 13 de febrero de 2018, el día inicial para el disfrute del permiso cuando el hecho causante se produzca en día feriado, debe ser el primer día laborable que le siga.

El personal laboral disfrutará de tres días de permiso retribuido, cuya fecha se acordará entre ambas partes, sin necesidad de justificación.

Todos los días de permiso de este artículo, lo serán en días laborables, salvo el regulado en el punto 7 del presente artículo que su disfrute será en días naturales.

Los permisos abajo mencionados podrán disfrutarse en días alternos, siempre que se solicite a la empresa y durante el hecho causante.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

1. Cinco (5) 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 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.

Podrán ampliarse hasta tres más, cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto. Pudiendo prorrogarse excepcionalmente, previa reunión consultiva entre la empresa y el comité de empresa o la representación legal

2. Tres (3) 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 al efecto, se podrá ampliar en tres (3) días adicionales.

3. Cinco (5) días prorrogables a quince, los últimos 10 días sin retribuir por muerte del cónyuge o pareja de hecho.



- 4.** El tiempo necesario para la asistencia por fallecimiento de tercer grado.
- 5.** Por alumbramiento del cónyuge o pareja de hecho registrada en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho. En caso de aquellas personas trabajadoras que no tengan el periodo de carencia exigido por la Seguridad Social para acceder a la paternidad, disfrutarán de tres (3) días en caso de nacimiento de hijo/a, y tres (3) días más si existieran complicaciones graves para la progenitora o persona neonata.
- 6.** Un (1) día en caso de matrimonio de hijos/as, progenitores y hermanos/as de uno u otro cónyuge, pareja de hecho registrada en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho, coincidiendo con la fecha de la celebración de dicha ceremonia.
- 7.** Quince (15) días en caso de matrimonio, pareja de hecho registrada en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.
- 8.** Por el tiempo indispensable, para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración o ausencia y a su compensación económica.
- 9.** Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la Legislación vigente.
- 10.** Permiso retribuido para atención de criaturas o parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, por causa de enfermedad o imposibilidad de que otra persona lo cuide durante ese tiempo. Dicho permiso será de cuatro días al mes como máximo.
- 11.** Dos días por traslado del domicilio habitual.
- 12.** Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con diversidad funcional física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- 13.** Las personas trabajadoras, por lactancia de una criatura menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Podrá optar por sustituir este derecho entre una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas que se disfrutarán en un solo periodo, y acumularlo al permiso por maternidad, haciendo el siguiente cálculo para la acumulación en días: desde la terminación de la baja por maternidad/paternidad con la edad del/la menor en ese momento, 1 hora diaria por cada día laboral hasta que el/la menor cumpla 10 meses, dividiendo el resultado por las horas de jornada laboral diaria. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.
- En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- ♦ La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario 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.
- 14.** La trabajadora embarazada tendrá derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo sin merma en su retribución, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando estas deban realizarse dentro de la jornada laboral. El/la trabajador/a tendrá el derecho de acompañar a su cónyuge y/o pareja de hecho.
- 15.** La persona contará con cinco días de permiso retribuido, como máximo al año para concurrir a exámenes debidamente justificados.
- 16.** El tiempo necesario para consulta médica pública o privada del personal, así como, para el acompañamiento a consulta médica de familiares hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad; teniendo que aportar el/la trabajador/a el justificante escrito correspondiente.
- 17.** El tiempo necesario para las personas trabajadoras que necesiten asistencia a servicios de rehabilitación por prescripción médica, pública o privada, acreditándolo debidamente, con un máximo de tres meses.
- 18.** Cuatro (4) 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 concorra 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.

Art. 30. Reducción de jornada para cuidado de hijos/as o familiares

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a una persona menor de doce años, o una persona con diversidad funcional que no desempeñe actividad retribuida, o a quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad que, por razones de edad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, tienen derecho a reducir la jornada de trabajo entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con disminución proporcional del salario. Tal reducción de jornada se define actualmente como un derecho individual de la persona, es decir, que en el caso de una pareja que se encuentre en alguna de las situaciones descritas, ambos podrán ejercer simultáneamente el derecho en sus respectivas empresas. En caso de que ambos trabajasen en la misma empresa y pretendieran ejercer tal derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podría limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en el artículo 29, apartados 11 y 12 y en el presente artículo, corresponderá a la persona dentro de su jornada ordinaria. La persona deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria original.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona afectada sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute de reducción de la jornada, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 138 bis de la L.P.L.

El procedimiento para la concreción horaria y la determinación del período de disfrute en los permisos por lactancia y por reducción de jornada por motivos familiares se regirán por las siguientes reglas:

1. La persona trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que la empresa le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el período de disfrute propuesto por aquél, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

2. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda.

La sentencia, que será firme, deberá ser dictada en el plazo de tres días.

CAPITULO VII.- Régimen retributivo

Art. 31. Estructura salarial

Las percepciones económicas pactadas en el presente convenio, atenderán al ordenamiento regulado en el E.T., quedando clasificadas de la siguiente forma:

- ° Salario base.
- ° Complementos salariales:
 - ° Personales.
 - ° Puesto de trabajo.
 - ° Cantidad o calidad de trabajo.
 - ° De vencimiento superior al mes.
- ° Complementos extra salariales:
 - ° Dietas.
 - ° Kilometraje.

Art. 32. Salario

El salario a percibir por la persona trabajadora, para cada grupo y nivel profesional, en la prestación de sus servicios en la jornada completa fijada en convenio, es el fijado en las tablas salariales anexas al mismo.

Es toda percepción que comprenda el salario base más todos los complementos de cualquier índole, incluidos los "ad personam", independientemente de la denominación que las partes asignen.

Todos los complementos tendrán el carácter de consolidables, excepto los de puesto de trabajo cuando dejen de efectuar las actividades de ese puesto.

El concepto "a cuenta convenio" consiste es una previsión económica de aumento para cada uno de los años del presente convenio colectivo.



Art. 33. Complemento personal de antigüedad

La cuantía del complemento de antigüedad será del 4% por cada dos años de servicios prestados a la misma empresa. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10% a los cinco años; el 25% a los quince años, del 40% a los veinte años y del 60%, como máximo, a los veinticinco o más años.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente. Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

° La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso de la persona en la empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo trabajado en una misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que se haya percibido un salario o remuneración bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas o cuando reciba una prestación económica temporal, por accidente de trabajo o enfermedad.

° Se estimará asimismo los servicios prestados en el período de prueba y por el personal interino cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla fija. El importe de cada bienio comenzará a devengarse a partir del primero del mes en que se cumpla cada bienio.

° Se computará a afectos económicos de percepción de la antigüedad, el tiempo trabajado eventualmente sin distinción de la modalidad contractual.

° El personal ingresado a partir del 1 de enero de 2002 no tendrán derecho a antigüedad alguna, quedando el complemento personal de antigüedad definitivamente suprimido el 31 de diciembre de 2002, para los que venían teniendo este derecho.

° La antigüedad que, a esta última fecha, estuviese consolidada, se calculará en su cuantía, figurando a partir del 1 de enero de 2003 como complemento «ad personam» el cual no podrá ser compensado ni absorbido.

° El porcentaje de incremento salarial pactado para los años de vigencia del presente convenio se aplicará también para el complemento «ad personam» de antigüedad.

Art. 34. Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal afectado por el presente convenio

percibirá cuatro pagas extraordinarias (una cada 3 meses), equivalente a una mensualidad del salario real cada una, que será abonada con anterioridad al 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

° Los períodos de incapacidad laboral transitoria, maternidad y paternidad, se considerarán como trabajo efectivo a efectos de la percepción de pagas extras.

° La percepción de las pagas extras será proporcional al tiempo de servicios prestados durante el último año, en casos de ingresos y ceses.

° Las empresas, previo acuerdo con la persona o plantilla, podrán prorratear las gratificaciones extraordinarias durante las 12 mensualidades del año.

Art. 35. Complementos salariales de puesto de trabajo

— La persona trabajadora, cualquiera que sea su ocupación, que realicen funciones de apoderados/as, percibirán como complemento de puesto de trabajo una cantidad no inferior a la fijada en las tablas salariales anexas al presente convenio.

— La persona trabajadora, cualquiera que sea su ocupación, que lean y escriban con suficiencia un idioma extranjero y que sus conocimientos sean utilizados por la empresa, percibirán como complemento personal la cantidad fijada en la tabla salarial anexa al presente convenio por cada idioma extranjero cuyo conocimiento del empleado/a sea utilizado por la empresa.

— El personal que realice operaciones de cobros y pagos teniendo responsabilidad inherente a dichas operaciones, percibirán un complemento igual al fijado en la tabla anexa. La persona trabajadora que ingreso a partir del 1 de enero de 2020 no tendrá derecho a este complemento, quedando a partir de dicha fecha para los que lo viniesen percibiendo, como complemento «ad personam», el cual no podrá ser compensado ni absorbido.

— Las personas trabajadoras que tengan que realizar trabajos de carácter penoso, tóxico o peligroso, siempre que el puesto haya sido así reconocido por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se le abonará un plus anual. Este plus deberá acomodarse a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general deberá ser su eliminación al desaparecer las circunstancias negativas que lo originaran.

— La jornada nocturna será retribuida con un 25% de incremento del salario base mensual.

— Entre la dirección de la empresa y la representación sindical se acordará, si procede, en qué cuantía o reducción de jornada laboral se retribuirán los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos. Esta reducción se efectuará sobre la base del canje de los pluses económicos por la misma, que podría ser acumulativa en días de vacaciones.



— Las personas que tengan derecho al complemento salarial por trabajo en máquinas contables, computadoras, cerebros electrónicos, télex y pantallas de ordenadores, continuarán percibiendo dichos pluses, durante la vigencia del convenio. Las personas ingresadas a partir del 1 de enero de 2019 no tendrán derecho a este complemento, quedando a partir de dicha fecha para los que lo viniesen percibiendo, como complemento “ad personam”, el cual no podrá ser compensado ni absorbido.

-Complementos por calidad o cantidad de trabajo: primas, incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias o cualquier otro que el personal deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

Art. 36. Complementos extra salariales

Art. 36.1 Compensación económica por desplazamientos

Las personas trabajadoras que por necesidades del servicio tuvieran que efectuar viajes o desplazamientos desde el centro habitual de trabajo, disfrutarán sobre su salario, las dietas, gastos de comida y locomoción que constan en tabla anexo I.

- a) Cuando se efectúen desplazamientos, a distancia inferior a 25 Km desde su centro de trabajo.
- b) Cuando se efectúen desplazamientos a distancia mayor de 25 Km desde su centro de trabajo.
- c) Cuando se efectúen desplazamientos y se pernocte fuera de su domicilio, se percibirán los gastos de locomoción, dieta completa, incluyendo día de salida y regreso.

En todo caso, quien por necesidades del servicio tuvieran que efectuar gastos por cuenta de la empresa (comidas, desplazamientos, etc.) se les compensarán los mismos de acuerdo con los justificantes aportados a la empresa.

Cuando habitualmente, y de común acuerdo, se use vehículo automóvil propio de la persona trabajadora al servicio de la empresa, por lo menos se pagará el kilometraje según lo fijado en la tabla anexa al convenio, siendo el mínimo mensual el recogido en la tabla anexo I.

En caso de que a un/a conductor/a le fuese retirado el carné de conducir temporalmente, y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo propio o de la empresa por cuenta y orden de ésta, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo más similar posible a su categoría, y le serán garantizadas durante el tiempo de retirada del carné las percepciones correspondientes a su salario.

El obligar a un/a conductor/a a conducir o trasladar una máquina que no reúna las debidas condiciones en cuanto a matriculación y demás requisitos, se considera abuso de autoridad.

En el supuesto de que un/a conductor/a dentro de la jornada laboral y conduciendo un vehículo propio o de la empresa y por estricta necesidad del servicio le sea impuesta una multa por la autoridad competente, su importe le será compensado íntegramente por la empresa.

Art. 37. Incremento y revisión salarial

Para cada uno de los años de vigencia se incrementará, sobre las tablas resultantes del año anterior los siguientes porcentajes:

Para 2025: 3% con efecto retroactivo al 01/01/2025.

Finalizado el 2025, si el IPC interanual de 2025, establecido por el INE, fuera superior al 3% se aplicará un incremento adicional máximo de un 1% con efecto del 1 de enero de 2026.

Esta revisión salarial por diferencia servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales de 2026, sin que la misma suponga obligación de abono de atrasos.

Para 2026: 3% con efecto retroactivo al 01/01/2026.

Finalizado el 2026, si el IPC interanual de 2026, establecido por el INE, fuera superior al 3% se aplicará un incremento adicional máximo de un 0.5% con efecto del 1 de enero de 2027.



Esta revisión salarial por diferencia servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales de 2027, sin que la misma suponga obligación de abono de atrasos.

Para 2027: 2% con efecto retroactivo al 01/01/2027.

Finalizado el 2027, si el IPC interanual de 2027, establecido por el INE, fuera superior al 2% se aplicará un incremento adicional máximo de un 0.5% con efecto del 1 de enero de 2027.
Esta revisión salarial por diferencia servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales de 2028, sin que la misma suponga obligación de abono de atrasos.

Todo ello sin perjuicio de posibles revisiones salariales por la negociación del nuevo convenio colectivo.

Las tablas salariales se aplicarán al mes siguiente de la firma y los atrasos correspondientes al año 2025 se abonarán durante los dos meses siguientes de esta firma o al mes siguiente de la publicación en el BOP (Boletín Oficial de la provincia).

Las mejoras voluntarias fijas en su cuantía y periódicas en su vencimiento que las empresas hayan concedido hasta el 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia, esto es 2025, 2026, 2027 se mantendrán en igual cuantía, personalmente, no pudiendo absorberse ni compensarse con los incrementos del presente convenio.

CAPITULO VIII.- Salud Laboral y Prevención

Art. 38. Incapacidad temporal

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá el 100% de su salario real, en situación de Incapacidad Temporal por cualquier motivo y a partir del primer día de baja en todo caso.

En cualquier caso, la empresa abonará la diferencia entre la prestación abonada por la entidad gestora y el salario real que pudiera resultar de la revisión convencional del mismo.

A tales efectos se entiende por salario real, el salario, los complementos personales (antigüedad, idiomas, apoderamiento, mecanización) y las mejoras voluntarias personales, con exclusión de los complementos por razón del trabajo (primas de puntualidad, asistencia, alturas, penosidad nocturnidad y desplazamiento).

Art. 39. Vigilancia en la salud

En aplicación del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales., se establece la obligación empresarial de garantizar a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Esta vigilancia de la salud se materializará por los servicios de prevención, propios o contratados; en este último caso, se informará adecuada y puntualmente del contenido esencial a la representación sindical y delegados de prevención de riesgos laborales.

Los referidos exámenes de salud se ajustarán a los protocolos específicos que determine en cada momento el Ministerio de Sanidad, incluyendo la prueba de PSA, que se realizará a todos los trabajadores (varones) a partir de los 45 años.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud del personal no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del mismo.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud del personal, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona afectada.

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

Como norma general para todo el Sector se deberá prestar especial atención a la mujer por estar expuesta a especiales riesgos durante el embarazo, así como al colectivo de personas con diversidad funcional y especialmente sensibles.

Art 39.1 Desconexión digital



Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

Art. 40. Prendas de uniforme y seguridad

Las empresas que exijan uniforme a los/as conserjes, cobradores/as, ordenanzas, porteros/as, recaderos/as o chóferes, dotarán al personal de la ropa adecuada. Las empresas vendrán obligadas como mínimo dos veces al año, a facilitar prendas adecuadas al personal que la precise para el desarrollo de su trabajo. Igualmente, las empresas facilitarán dos veces al año, al personal que realice sus funciones en el muelle, los elementos personales de protección y seguridad en el trabajo.

Las empresas están obligadas a instalar filtros o cualquier otra medida que la técnica aconseje, tendentes a disminuir o reducir los riesgos del trabajo en pantallas de ordenadores, electrónicas. También están obligadas las empresas a notificar a la representación sindical, las garantías técnicas adoptadas para la seguridad del personal que manipule tales máquinas.

Art. 41. Trabajo en pantallas de visualización de datos (PVD)

Los puestos de trabajo en pantallas de visualización de datos (pvd's) se ajustarán a lo establecido en el RD 488/97, en sus condiciones de seguridad y salud, para evitar riesgos en la salud del personal.

A todo el personal que de forma habitual haga uso de pantallas en sus puestos de trabajo, los reconocimientos médicos comprenderán específicamente pruebas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones, pruebas específicas para mujeres embarazadas. Específicamente al protocolo de vigilancia sanitaria para trabajadores/as de pvd's del Ministerio de Sanidad.

Art. 42.- Delegados/as de Prevención y medio ambiente

En Las empresas de más de 50 trabajadores, que tengan Comité de Seguridad y Salud, los/as Delegados/as de Prevención tendrán competencias en medio ambiente y serán elegidos por el Comité de Empresa, sin necesidad de que los/as Delegados/as de Prevención sean integrantes de los Comités de Empresa.

Art. 43.- Coordinación de Actividades Empresariales

Se estará a lo dispuesto en el artículo 24 de la LPRL y el RD 171/2004. Los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, las empresas que carezcan de dichos comités y los/as delegados/as de prevención podrán acordar la realización de reuniones conjuntas entre ellos y con la empresa principal y/o titular del centro de trabajo, u otras medidas de actuación coordinada, en particular, cuando por los riesgos existentes en el centro de trabajo que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta para analizar la eficacia de los medios de coordinación establecidos por las empresas concurrentes o para proceder a su actualización. Para ello y durante la vigencia se creará un Comité de Coordinación, de las empresas concurrentes, con las mismas competencias y facultades que los Comités de Seguridad y Salud, compuestos paritariamente por, al menos, una persona por representación de cada empresa concurrente. Se reunirán de forma ordinaria mensualmente y extraordinariamente cuando los solicite una de las representaciones y el tiempo empleado en las reuniones será considerado tiempo de trabajo efectivo.

CAPITULO IX.- Mejoras colectivas, sociales y sindicales

Art. 44 Gratificación por permanencia

Las empresas concederán al personal a su servicio que se jubilen una gratificación consistente en el importe de cuatro mensualidades del salario real que perciban en el momento de su jubilación. Si el personal se jubilara antes de alcanzar su edad ordinaria de jubilación o jubilación parcial y lleve más de dos años de antigüedad en la empresa, la gratificación del párrafo anterior se incrementará con cuatro mensualidades más. El plazo máximo de solicitud de esta gratificación será de noventa días contados desde la fecha de jubilación efectiva de la persona jubilada.

Quien se jubile de forma parcial, percibirá la gratificación por permanencia referida en este artículo, en proporción al porcentaje de jubilación solicitado al INSS por la persona en el momento de ser efectiva dicha jubilación, quedando pendiente para el momento de su jubilación definitiva el resto del importe pendiente de la gratificación por permanencia.

En caso de jubilación anticipada y voluntaria por parte de quien con relación a la edad que para ello se fije por la Seguridad Social, no obligará en ningún caso a la empresa a abonar las diferencias de pensión que en menos pueda resultar al beneficiario, sin perjuicio de percibir la gratificación del párrafo anterior.

La cuantía percibida tendrá la consideración de rendimiento de trabajo obtenido de forma notoriamente irregular en el tiempo, siempre que se impute en un único periodo impositivo, de acuerdo con la Ley del Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas.



Art. 45. Derechos y garantías de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras

El personal afectado por el presente convenio gozará de los derechos establecidos en el convenio número 135 de la OIT, de 23 de junio de 1971, ratificado por España el 8 de noviembre de 1972, y en el Estatuto de los Trabajadores, sobre protección y facilidades a la representación sindical de la empresa. A este efecto la expresión Representación Legal de las Personas Trabajadoras comprende las personas libremente elegidas, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, o cualquier otra disposición que pueda promulgarse sobre la materia.

— La Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrán convocar asambleas en los locales de la empresa al personal de la misma y notificando la celebración a ésta con 24 horas de antelación. Si se celebran dentro del horario de jornada laboral su tiempo será considerado como trabajado cuando las convoquen la representación sindical y para todo el personal. La convocatoria será en la última hora de la jornada y como máximo 2 veces al mes.

— Ninguna persona como consecuencia de su actuación sindical podrá ser objeto de discriminación alguna en el seno de la empresa. El principio de respeto máximo a la condición de trabajador/a exige la prohibición de cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante.

— El uso de las 40 horas laborales al mes a la que la representación sindical tienen derecho para llevar a cabo las actividades propias de su cargo tanto fuera como dentro de la empresa, deberá ser notificado a ésta con 24 horas de antelación y debidamente justificado en cada caso.

— La representación sindical y Representantes Legales de las Personas Trabajadoras, tendrán derecho a utilizar el correo electrónico de su terminal, para el intercambio de información con su sindicato, así como con todos sus representados. Los documentos intercambiados por los/as Delegados/as con su sindicato serán confidenciales e inviolables.

Art. 46 Secciones sindicales, delegados/as de sección sindical

Se reconoce la posibilidad de crear secciones sindicales de empresa, debidamente constituidas, mediante acta registrada ante la administración, y de acuerdo con los estatutos de las distintas centrales sindicales.

En el ejercicio de sus funciones, los/as delegados/as de las secciones sindicales debidamente constituidas gozarán de las siguientes garantías establecidas en los apartados a), e) y d) del artículo 68 del E.T. En atención a la peculiar situación del Sector, las partes firmantes excluyen expresamente del ámbito de garantía citado, la que se concreta en el apartado b) del referido artículo 68. Los/as delegados/as de las secciones sindicales válidamente constituidas gozarán de las siguientes competencias:

— La representación sindical y Representantes Legales de las Personas Trabajadoras, tendrán derecho a utilizar el correo electrónico de su terminal, para el intercambio de información con su sindicato. Los documentos intercambiados por los/as Delegados/as con su sindicato serán confidenciales e inviolables.

— Ostentarán las funciones de control de la contratación establecidas por la Ley 21/1991, de 7 de enero, en aquellas empresas donde no exista la representación sindical en la empresa.

— Serán informados de los expedientes de regulación de empleo antes de su presentación a la autoridad laboral.

— Conocerán, asimismo, de las infracciones, procedimientos y faltas impuestas respecto de sus trabajadores/as afiliados/as.

— Igualmente podrán convocar asambleas en los locales de la empresa fuera de la jornada laboral.

— Tendrán, por último, las competencias específicas que les asigne la legislación vigente en la materia.

— Para el ejercicio de sus funciones, los/as aludidos/as delegados/as sindicales dispondrán de un crédito horario de cuatro horas retribuidas al mes.

Art. 47. Descuento cuota sindical en nómina

La empresa descontará mensualmente de la nómina de dé quien, previa autorización del mismo y de cada central sindical, la cuota de la afiliación de cada persona, liquidándola a fin de cada mes a la Secretaría de Administración de cada sección sindical de la empresa, o directamente al sindicato correspondiente. A este fin, la Secretaría de Administración de cada sección sindical de la empresa presentará relación en la que consten los nombres de cada afiliado/a y la cuota a descontar. En su defecto la empresa permitirá la recaudación de dicha cuota de afiliación sindical sin merma durante la jornada laboral.



Art. 48. Información sobre E.R.E. y modificación condiciones de trabajo

La representación sindical será informada de cualquier expediente de regulación de empleo antes de su presentación a la autoridad laboral, y de la imposición de sanciones y despidos por cualquier causa a persona afectada.

La representación sindical será informada antes de su puesta en práctica de la elaboración de los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo que se adopten por la dirección de la empresa.

Art. 49. Fundación Laboral de Tráfico Exterior

Se mantiene el fondo de asistencia social, constituido el año 1980, y transformado en Fundación Laboral de Tráfico Exterior el 23 de diciembre de 1991, nutrido por aportación obligatoria, consistente en 17'58 € al mes por trabajador a cargo de la empresa y de 2'85 € al mes a cargo del trabajador, con el que pagarán las ayudas familiares y becas para estudios que acuerde el comité paritario encargado de su gestión, así como la prima de una póliza de seguro de vida colectivo para el personal afectado por este convenio.

De este seguro de vida, así como, de las ayudas familiares y becas para estudios podrán ser beneficiarios los empresarios si pagan la cantidad de 20'43 € mensuales por cada persona titular de la empresa o aquellos que desempeñen cargos de dirección, cuando se trate de personas jurídicas.

La gestión de la Fundación está encomendada a una comisión paritaria del Sector de Tráfico Exterior, de la que ATEIA forma parte con dos miembros; y por un afiliado al Sector del Mar (Tráfico Exterior) de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. P.V., y un afiliado a la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo - FeSMC UGT, en representación del personal laboral.

Igualmente se constituye una asamblea órgano máximo de gestión del fondo, que estará integrado por la comisión paritaria de gestión y todos los trabajadores y empresarios del sector.

La administración del fondo corresponderá a la comisión paritaria, con arreglo a las siguientes normas:

La comisión se reunirá al menos una vez al mes en los locales que al efecto se designen.

La comisión será la que podrá recabar a las empresas el pago de la cuota de aportación.

Examinar las solicitudes que se presenten, con arreglo a la documentación que acredite la condición y requisitos para obtener las ayudas y becas para estudios.

Ordenar el pago de las ayudas y becas para estudios. Contra la denegación de las ayudas y becas para estudios, que será siempre motivada y escrita, el presunto beneficiario podrá recurrir ante la asamblea general.

La comisión procederá para la concesión de las ayudas y becas para estudios con la máxima diligencia, teniendo un plazo de un mes como máximo para la adecuada resolución.

Bajo su firma se contratará la póliza de seguro de vida prevista en el párrafo primero.

Dispondrá de una cuenta bancaria mancomunada que operará con la firma de dos empresarios y dos trabajadores miembros de la comisión.

Formulará anualmente balance de ejercicio y memoria económica que serán sometidos a la asamblea general.

Los miembros de la comisión ejercerán el cargo de modo gratuito, si bien se cargará en cuenta los gastos que por administración correspondan.

De entre los miembros de la comisión se nombrará un presidente, un vicepresidente, un secretario de actas y un tesorero.

Con carácter anual y ordinario se convocará con ocho días de antelación como mínimo, una asamblea general compuesta por todos los trabajadores y empresarios del sector.

Dicha asamblea será la que llevará a cabo la labor de control y fiscalización del fondo, aprobación del ejercicio anterior y la resolución de los recursos que se hayan presentado contra la denegación de las ayudas por parte de la comisión paritaria.

Igualmente, la asamblea, una vez constituida la primera comisión de gestión del fondo, procederá a la elección de la siguiente comisión de cuatro miembros y de entre los que propongan las organizaciones de trabajadores y empresarios.

Caso de la disolución del fondo el remanente que pueda producirse se distribuirá entre los aportantes al mismo, y en proporción a las aportaciones efectuadas durante el último año.

Para disfrutar de los beneficios del fondo de asistencia social que establece este artículo, se requerirá que las aportaciones para nutrirlo se hayan pagado y estén al día, el trabajador y la empresa, y que se cumplan y reúnan los requisitos según el clausulado de la póliza de seguro de vida colectiva suscrita al efecto, exija para considerar beneficiario de las prestaciones contratadas al solicitante de las mismas.

Las centrales sindicales firmantes del convenio designarán dos personas, con cargo al fondo, dedicadas a la gestión diaria del mismo, promover la formación profesional y preparar planes de curso adecuados a las



necesidades del sector, genéricamente o específicas, para cada una de las actividades que lo integran; todo ello para el eficaz desarrollo del artículo 22 del presente convenio. Dichos planes se someterán a la aprobación de la comisión paritaria para su puesta en práctica.

Los fines de la fundación serán, además de los que actualmente tiene el fondo de asistencia social, los siguientes:

Estudiar, elaborar planes y en su caso impartir cursos de formación profesional, adecuados a las necesidades del sector, genéricamente, o específicos para cada una de las actividades que los integran (consignación, estiba de buques, tráfico exterior, aduanas, etc.).

Actuar como mediadora en las diferencias que puedan surgir entre empresas y trabajadores en la aplicación de normas sobre formación profesional del presente convenio.

Crear, si así lo estimara conveniente, una bolsa de trabajo en la que se registren todos los trabajadores en paro que aspiren a seguir trabajando o iniciar su incorporación al sector, si cuentan con la preparación indispensable, de donde las empresas puedan demandar su empleo, sin perjuicio de las funciones atribuidas a las oficinas de empleo del Ministerio de Trabajo o la Consejería de Trabajo.

Los recursos económicos de la fundación se nutrirán con las aportaciones de empresas y trabajadores que fija este artículo, incrementadas, según se acuerde en cada revisión del convenio y, especialmente, las que se determinen para sostener las funciones de los tres apartados anteriores, aparte de las donaciones o subvenciones que puedan obtenerse de otras instituciones u organismos.

CAPITULO X.- Régimen disciplinario

Art. 50. Las faltas disciplinarias de quien, cometidas con ocasión o consecuencia de su trabajo, se clasificarán en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, siempre que se hallen debidamente probadas.

A) Serán faltas leves las siguientes:

- La de puntualidad superior a cinco minutos.
- La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día durante un mes.

B) Serán faltas graves las siguientes:

- La falta de disciplina e incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores, y de las obligaciones concretas y específicas en el puesto de trabajo, o las negligencias de las que se deriven perjuicios graves para la empresa.
- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas se deriven riesgos para la salud y la integridad física de la persona.
- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, dos días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad (no justificadas) que sobrepasen las del apartado a).
- El abandono del trabajo, sin causa justificada, por un período superior a cuatro horas.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones, debidamente probada con testigos.

C) Serán faltas muy graves las siguientes:

- La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de tres días al mes.
- La manifiesta desobediencia individual o colectiva, debidamente probadas con testigos, cuando las órdenes dadas por la empresa no constituyan abuso de autoridad.
- Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas por o sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

Las demás tipificadas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 7 de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las sanciones correspondientes a las anteriores faltas, y que podrán imponerse, son las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a ocho días. Dicha sanción deberá comunicarse a la representación sindical.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

Inhabilitación para el ascenso, por un período de dos a cuatro años. Despido.

Para aquellos supuestos contemplados en el párrafo tercero de faltas muy graves, se impondrá siempre la sanción de despido.

Procedimiento sancionador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves requerirá en todo caso la tramitación de expediente contradictorio con audiencia al/ a la interesado/a, procedimiento escrito, comunicación y audiencia a la representación sindical.



Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, 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. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que su duración no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa de la persona expedientada.

Todo el personal podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de la representación Sindical, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral, pudiendo requerir asimismo la intervención de la autoridad competente, laboral o civil.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

CAPITULO XI.- Medidas para la Igualdad

Artículo 51. Medidas de Igualdad

Se estará en lo dispuesto 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, y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción emanada de la Disposición Adicional 17.a), punto 17 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, a negociar planes de igualdad. En aplicación de este mandato se incluye el siguiente capítulo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombre supone la ausencia de cualquier clase de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, obligaciones familiares y estado civil.

La mujer tendrá acceso a todos los puestos de responsabilidad y le será reconocido el trabajo que desarrolle. Además, atendiendo a su condición de madre, se tendrá especial cuidado en que el periodo de gestación no sea incompatible con su puesto de trabajo y, por tanto, no resulte discriminada ni reducido su salario por dicho motivo.

La igualdad de trato entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal se integra y habrá de observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente convenio

Medidas y Planes de igualdad.

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales y con esta finalidad habrán de adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

Estas medidas habrán de materializarse en la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad que se habrá de negociar con la RLPT en el marco de la Comisión Paritaria y que habrá de estar elaborado en el plazo de 3 meses desde la firma del presente convenio.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entiende por Plan de Igualdad el conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades en las empresas afectadas por este Convenio.

Con objeto de elaborar el plan de igualdad, la Comisión Paritaria habrá de seguir los procedimientos y criterios siguientes:

- a) Elaboración de un diagnóstico de la situación en todos sus centros de trabajo respecto a la situación de los hombres y mujeres valorando entre otros, la situación en la empresa respecto a los aspectos siguientes:
 - Igualdad en el acceso a la ocupación
 - Igualdad en materia de clasificación profesional
 - Igualdad en la promoción y la formación
 - Existencia de discriminación retributiva
 - Criterios en la determinación del tiempo de trabajo
 - Prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo
- b) Fijación de objetivos y acciones a adoptar tendentes a conseguir la plena igualdad de trato y eliminar la discriminación por razón de sexo

Comisión de Igualdad.

Se creará una Comisión de Igualdad de carácter paritario encargada de regular los criterios básicos sobre la manera y condiciones en que ha de llevarse a cabo la elaboración de este plan en el seno de las empresas:



estructura y materias básicas que han de tener los planes, criterios de diagnóstico, constitución de comisiones de igualdad, resultados de la negociación del plan y procedimiento de resolución de conflictos.

Protocolo contra el Acoso sexual y por razón de sexo.

Desde esta Comisión se impulsará la elaboración y aplicación en todas las empresas de un Protocolo contra el Acoso sexual y por razón de sexo, en cumplimiento del punto 1 del artículo 48 de La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), donde se dice textualmente que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

Medidas de protección integral contra la violencia de género.

Estas medidas suponen un paso más en la sensibilización y reconocimiento de la violencia hacia las mujeres como un problema social, cuya aplicación y garantía de los derechos contemplados supone reforzar el compromiso con la eliminación de la violencia, adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales, patronales y sindicales. Consideramos que el convenio colectivo juega un papel fundamental en la difusión de las medidas recogidas en esta Ley, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales que regula.

Derechos de la trabajadora víctima de violencia acreditando la situación:

- A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.
- A flexibilizar el tiempo de trabajo.
- Al cambio de centro de trabajo en la misma u otra localidad.
- Suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora.
- Las ausencias o faltas de puntualidad están justificadas (no sancionables) siempre que la situación física o psicológica derivada de la violencia de género haya sido acreditada.
- No podrá ser despedida por ninguna de las causas señaladas.

Artículo 52. Protocolos de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos

Modelo de protocolos de actuación frente a emergencias exteriores en centros de trabajo.

1. Objetivo

Este documento tiene como objetivo facilitar a las personas responsables de los centros de trabajo que les es de aplicación el Convenio Colectivo de Empresas Transitorias de la Provincia de Valencia la elaboración de los protocolos que permitan contrarrestar los posibles efectos negativos de las situaciones de emergencia causadas por riesgos externos por los que pueden verse afectados, y garantizar de este modo la seguridad y salud tanto de las personas trabajadoras como de todas aquellas presentes en los mismos.

Los riesgos externos considerados han sido los fenómenos meteorológicos adversos (excepto las temperaturas extremas), el riesgo de incendio forestal, y el sismo; los riesgos de origen tecnológico, que incluyen los accidentes químicos, nucleares y radiológicos, se han agrupado en un mismo modelo al presentar unas actuaciones muy homogéneas. No obstante, como modelos que son, a la hora de elaborar los protocolos, estos deben ser adaptados y concretados teniendo en cuenta tanto la estructura de la organización del centro de trabajo de que se trate, así como las características y entorno del edificio, o edificios, en los que se desarrolla la actividad.

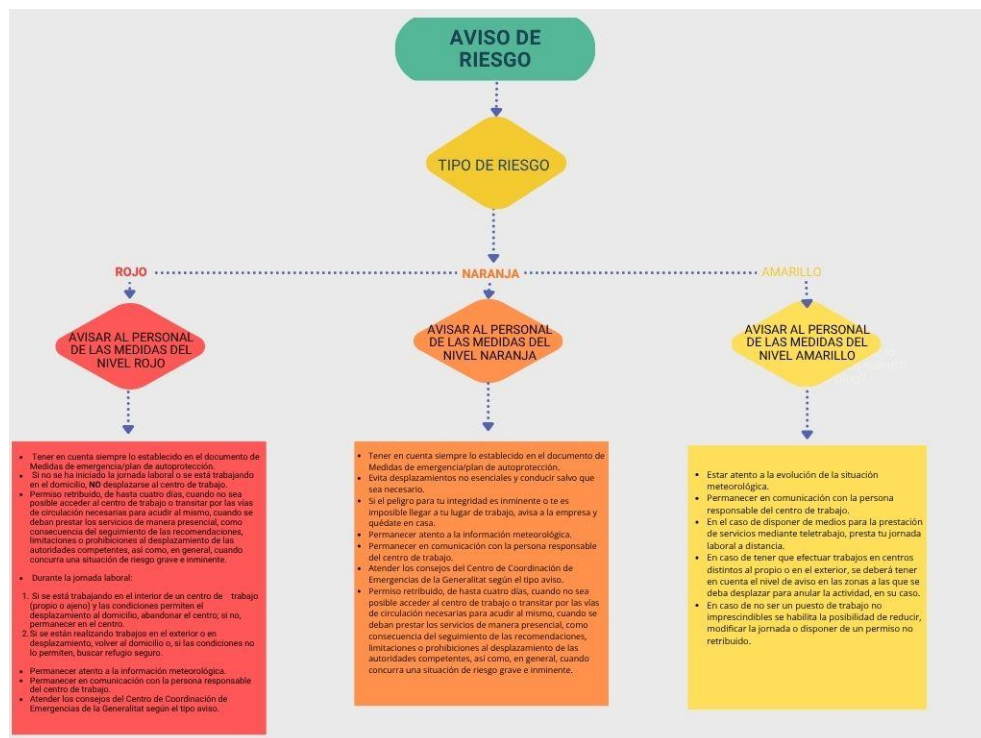
Además, deben ser considerados como un complemento de las recomendaciones básicas de actuación en los centros de trabajo ante emergencias exteriores, publicado a principios de marzo, en el que se facilita información, referencias y enlaces en relación con las emergencias exteriores, por lo que constituye, además de un complemento, una ayuda a los centros de trabajo en el desarrollo y elaboración de estos protocolos. Por otra parte, los protocolos que se redacten deben formar parte necesariamente del documento de medidas de actuación en casos de emergencia o plan de autoprotección que cada centro de trabajo ha de tener elaborado en cumplimiento de lo establecido en el art. 20 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.



2. Consideraciones

El presente modelo debe ser adaptado y concretado teniendo en cuenta tanto la estructura de la organización del centro de trabajo como las características y entorno del edificio, o edificios, en los que se desarrolla la actividad. Debe formar parte del documento de medidas de actuación en caso de emergencia.

3. Diagrama de flujo



4. Actuaciones previas

Persona designada para la gestión de avisos/alertas:

- Establecer los canales de comunicación con el personal trabajador del centro, considerando los más adecuados en función del horario laboral y extralaboral.
- Solicitar de las personas responsables en materia de protección civil del ayuntamiento información sobre las actuaciones establecidas en caso de precipitaciones intensas, inundaciones, nevadas, vendavales, etc.
- Comunicar al personal trabajador del centro las instrucciones establecidas según nivel de aviso.

5. Responsabilidades

Dirección centro: ➤ Ordenar la realización de las actividades de mantenimiento. Inicio temporada (a final del verano):

- Limpieza de cubiertas, bajantes y canalizaciones; revisión del estado de cornisas, balcones y fachadas; asegurar toldos, persianas, antenas, y otros elementos; retirada de árboles muertos o ramas que sobresalgan de las estructuras, y objetos que se encuentren en patios, terrazas, techos o balcones y que puedan volarse.
- Comprobación y mantenimiento de puntos del edificio por donde pueda haber contacto con el exterior (cierres de ventanas, puertas, etc.).



- Revisión y mantenimiento de equipos y sistemas de calefacción. En caso de aviso de ola de frío o nevadas:
- Apertura ligera de grifos si es necesario, o vaciado de las conducciones a fin de evitar su rotura, si no están convenientemente aisladas. Persona designada para la gestión de avisos/alertas:
 - Recepción de los avisos desde AEMET y del organismo competente en materia de protección civil o de la persona responsable jerárquica superior.
 - Vigilar la situación y evolución de avisos y alertas meteorológicas conforme a los avisos recibidos.
 - Comunicar a todo el personal a su cargo los avisos y alertas recibidas, para que sigan las instrucciones previstas en el presente protocolo en función de la situación y previsión.
- Todo el personal:
 - Cumplir con las instrucciones de actuación, según el nivel de aviso, recibidas de la persona designada.
 - Permanecer atentos ante posteriores comunicados de la persona designada.
 - Permanecer atento a la información meteorológica.

6. Enlaces de consulta

Información carreteras: DGT - Información e incidencias de tráfico <https://infocar.dgt.es/etraffic/>

Información emergencias 112:

<https://www.112cv.gva.es/va/emergencias-meteorologicas>

<https://www.112cv.gva.es/es/preemergencias-meteorologicas>

<https://www.112cv.gva.es/es/>

Información AEMET:

<https://www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos> http://meteoruta.aemet.es/p_index.html

Zonas de predicción meteorológica.

Detalle de municipios por zonas

7. Instrucciones en función del aviso/alerta

Instrucciones nivel Amarillo

- Estar atento a la evolución de la situación meteorológica.
- Permanecer en comunicación con la persona responsable del centro de trabajo.
- En el caso de disponer de medios para la prestación de servicios mediante teletrabajo, prestar la jornada laboral a distancia.
- En caso de tener que efectuar trabajos en centros distintos al propio o en el exterior, se deberá tener en cuenta el nivel de aviso en las zonas a las que se deba desplazar para anular la actividad, en su caso.
- En caso de no ser un puesto de trabajo no imprescindibles se habilita la posibilidad de reducir, modificar la jornada o disponer de un permiso no retribuido.

Instrucciones nivel Naranja

- Tener en cuenta siempre lo establecido en el documento de Medidas de emergencia/plan de autoprotección.
- Evitar desplazamientos no esenciales y conducir salvo que sea necesario.
- Si el peligro para la integridad de la persona trabajadora es inminente o es imposible llegar al lugar de trabajo, avisar a la empresa y quedarse en casa.
- Permanecer atentos a la información meteorológica.
- Permanecer en comunicación con la persona responsable del centro de trabajo.
- Atender los consejos del Centro de Coordinación de Emergencias de la Generalitat según el tipo de aviso.
- Permiso retribuido, de hasta cuatro días, cuando no sea posible acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, cuando se deban prestar los servicios de manera presencial, como consecuencia del seguimiento de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento de las autoridades competentes, así como, en general, cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente. (RDL 8/2024)



Instrucciones aviso nivel Rojo

- Tener en cuenta siempre lo establecido en el documento de Medidas de emergencia/plan de autoprotección.
- Si no se ha iniciado la jornada laboral o se está trabajando en el domicilio, no desplazarse al centro de trabajo.
- Permiso retribuido, de hasta cuatro días, cuando no sea posible acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, cuando se deban prestar los servicios de manera presencial, como consecuencia del seguimiento de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento de las autoridades competentes, así como, en general, cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente. (RDL 8/2024)
- Durante la jornada laboral:
 - 1- Si se está trabajando en el interior de un centro de trabajo (propio o ajeno) y las condiciones permiten el desplazamiento al domicilio, abandonar el centro; si no, permanecer en el centro.
 - 2- Si se están realizando trabajos en el exterior o en desplazamiento, volver al domicilio o, si las condiciones no lo permiten, buscar refugio seguro.
- Permanecer atento a la información meteorológica.
- Permanecer en comunicación con la persona responsable del centro de trabajo.
- Atender los consejos del Centro de Coordinación de Emergencias de la Generalitat según el tipo de aviso.

Artículo 53. Diversidad LGTBI

Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad. Para conseguir este objetivo, las empresas deberán contemplar, al menos, las medidas planificadas que se disponen en el anexo I del RD 1026/2024:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.
- Medidas enfocadas a la supresión de estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.
- Regulación de criterios para la clasificación y promoción profesional, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
- Integración en los planes de formación de las empresas de módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos al conjunto de la plantilla y que tendrán como contenido mínimo:
 - Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.
 - Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.
 - Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo (en el caso que se disponga del mismo) y del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
 - Promoción de la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.
 - Garantía de disfrute de los permisos, beneficios sociales y derechos de todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas.
 - Integración en el régimen disciplinario de las infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

