

CONVENIOS COLECTIVOS

Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

2026/06343 Anuncio de la Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad sobre la resolución que dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la entidad Talento y Experiencia, SLU, centro especial de empleo. Código: 46100261012015.

ANUNCIO

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la entidad Talento y Experiencia, SL, (CEE) cuyo texto definitivo fue suscrito el día 20 de abril de 2026, 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 de Valencia es competente para resolver, de conformidad con lo establecido en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y en la ORDEN 2/2026, de 12 de mayo, de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad por la que se desarrolla el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, en particular el artículo 25.4.g),

Resuelve

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del del Convenio Colectivo de la entidad Talento y Experiencia, SL, (CEE) en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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

València, 19 de mayo de 2026.—La directora territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, Silvia Olga Enguix Gadea.



IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TALENTO Y EXPERIENCIA S.L.U (Centro especial de empleo)

PREAMBULO

El presente convenio colectivo de empresa ha sido negociado y suscrito por las partes legitimadas, de acuerdo con lo dispuesto en el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, trayendo como resultado un nuevo convenio que mejora las condiciones previstas en el anterior convenio colectivo de empresa, y que respeta con carácter mínimo y, en determinadas materias, mejora, lo dispuesto en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

CAPITULO I – CLÁUSULAS PRELIMINARES Y ÁMBITOS

Artículo 1.- Partes signatarias.

Son partes signatarias del presente convenio, en representación de la empresa, las personas responsables de la dirección general y regional, así como de los RR.HH., y, en representación de las personas trabajadoras, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, miembros del comité de empresa.

Artículo 2.- Cláusula sobre género.

En la redacción de presente convenio colectivo, se ha cuidado de emplear un lenguaje inclusivo desde la perspectiva de género, favoreciendo así el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, en consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como con lo regulado en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQA+.

El uso del género neutro que ocasionalmente pueda producirse, se considerará realizado en términos genéricos, integrando tanto a hombres como a mujeres en igualdad de condiciones y consideración.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo es de aplicación en la empresa Talento y Experiencia, S.L.U (CEE) en sus tres centros de trabajo de las localidades de Almussafes, Meliana y Ribarroja, siendo de aplicación también a las personas trabajadoras contratadas en dichos centros que sean desplazados a centros o enclaves laborales de empresas clientes.

Artículo 4.- Ámbito funcional y personal.

El ámbito funcional y personal se circunscribe a la actividad propia de un Centro Especial de Empleo, con prestación de servicios en los centros de trabajo de la



empresa o en distintos centros de trabajo de las empresas clientes a los que son desplazadas las personas trabajadoras, mediante la constitución o no de enclaves laborales; afectando a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa.

Artículo 5.- Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. No obstante, las condiciones económicas entrarán en vigor el 1 de enero de 2024, retrotrayéndose sus efectos a dicha fecha y devengándose los atrasos correspondientes.

El presente convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2027, sin perjuicio de lo pactado en cuanto a su prórroga y denuncia.

Artículo 6.- Prórroga y Denuncia.

En caso de no mediar denuncia por alguna de las partes, el presente convenio se prorrogará automáticamente de año en año. Dicha denuncia deberá realizarse con un plazo de antelación de un mes a su vencimiento inicial o prorrogado.

Realizada la denuncia, las partes conformarán la mesa negociadora del nuevo texto en el plazo de un mes desde la misma.

Durante las negociaciones, el presente convenio se mantendrá vigente en tanto no haya un acuerdo en forma de nuevo convenio que lo sustituya.

No obstante a lo indicado en el párrafo anterior, en caso de que durante el primer año de negociación del nuevo convenio no se alcance un acuerdo, la empresa actualizará cada año, mientras se prolonguen las negociaciones, la tabla salarial (Anexo I), así como las correspondientes cuantías por antigüedad, con los importes que por tales conceptos salariales se acuerden para cada año en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, regularizando las diferencias que por atrasos se hayan producido. En aquellas categorías profesionales cuyo salario base mensual se ha establecido en un importe superior al previsto para la misma categoría o para categoría asimilada en el Convenio autonómico del sector, verán actualizado dicho concepto de forma que se respete la mayor retribución fijada con respecto al citado convenio sectorial.

Artículo 7.- Globalidad.

El conjunto de derechos y obligaciones pactadas en el presente convenio constituye un todo indivisible, por lo que, en el caso de que parcial o totalmente alguno de sus artículos quedase sin validez, la comisión negociadora procederá a subsanar los defectos observados. En caso de no existir consenso, las partes se someterán a los mecanismos previstos en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV Núm. 9558 de 21.3.2023).



Artículo 8.- Legislación y derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, y en la demás normativa laboral aplicable, particularmente, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II –POLÍTICA INDUSTRIAL

Artículo 9.- Organización industrial.

Corresponde a la Dirección de la empresa el determinar, dentro de sus facultades empresariales, los aspectos industriales y funcionales de la organización del trabajo, cuidando de forma singular el respeto de los derechos laborales y estableciendo las obligaciones concretas de cada puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de buena fe empresarial y diligencia por parte de los trabajadores y las trabajadoras de su plantilla.

CAPITULO III - INGRESOS Y CESES

Artículo 10.- Ingreso al trabajo.

Las personas trabajadoras que ingresen en la empresa, acreditarán el grado de discapacidad y las limitaciones funcionales que pudieran derivarse de su estado, sometiéndose a los controles necesarios del Servicio de Vigilancia de la Salud, conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones aplicables en la materia.

Conforme al compromiso de la empresa con la igualdad de trato y no discriminación de todo su personal, se suscribe una garantía de igualdad en el acceso al empleo. De este modo, la empresa se asegurará de que los procesos de selección y contratación que se desarrollen eviten sesgos discriminatorios por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales, fomentando la heterogeneidad del equipo de trabajo y un ambiente laboral inclusivo. Medidas específicas para garantizar procesos de selección no discriminatorios se han negociado e incluido en el plan de igualdad de la compañía, referenciado en el art. 44 del presente convenio.

Artículo 11.- Período de prueba.

En materia de período de prueba, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.



Artículo 12.- Ceses.

De acuerdo con lo dispuesto en el convenio sectorial de referencia, las personas trabajadoras que con carácter voluntario deseen cesar al servicio de la empresa, deberán avisar de forma fehaciente con una antelación de quince días naturales. El incumplimiento de dicho plazo de preaviso conllevará la deducción de la liquidación a favor de la persona trabajadora del importe del salario de tantos días de preaviso incumplido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el convenio sectorial aplicable y en el Estatuto de los Trabajadores, la comunicación de finalización de contrato de duración determinada a las personas trabajadoras, deberá realizarse con un preaviso de 15 días, salvo que no resulte materialmente posible por tratarse de un contrato de interinidad o supuestos análogos justificados objetivamente. El incumplimiento no justificado de este preaviso conllevará una indemnización de 1 día por cada día de preaviso incumplido, a incluir en la liquidación de partes proporcionales devengadas al cese.

Sin perjuicio de lo anterior, de acuerdo con el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, en los contratos de duración determinada de duración superior a un año, la parte que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días. En caso de incumplimiento, la parte no preavisada tendrá derecho a una indemnización equivalente a tantos días como días de preaviso se hayan incumplido.

En las liquidaciones por extinción del contrato (finiquitos) se hará constar la salvedad relativa a las posibles cantidades pendientes por atrasos derivados de actualizaciones salariales pendientes.

Artículo 13.- Jubilación parcial anticipada.

Las personas trabajadoras que cumplan los requisitos previstos en el artículo 215.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, podrán solicitar a la empresa su acceso a la jubilación parcial anticipada, debiendo formular la petición con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha en que se pretenda el acceso a dicha situación.

Las solicitudes que se realicen se resolverán favorablemente por la empresa, salvo en cuanto a aquellas peticiones que se formulen para la aplicación de lo dispuesto en la disposición transitoria 4. 6ª LGSS, relativa a la industria manufacturera cuya resolución será potestativa para la empresa, procediendo a la contratación de una persona relevista idónea que posibilite el acceso de la persona solicitante a dicha fórmula de jubilación parcial. No obstante, cada año natural esta obligación empresarial se extenderá hasta alcanzar el 1% de la plantilla media existente en la empresa en el año inmediatamente anterior, de forma que las solicitudes que puedan formularse alcanzado dicho límite se resolverán de forma potestativa. La parte del límite indicado que no se consuma en cada año de vigencia del presente convenio, se acumulará en el año siguiente, sumándose al 1% resultante de la media del año que



corresponda. Se creará en la empresa una comisión paritaria de estudio, conformada por tres representantes pertenecientes al comité de empresa, designados en proporción al porcentaje de representación de los diferentes sindicatos con representación en dicho órgano, y tres personas representantes de la empresa, a los efectos de verificación de cada límite anual y de las posibilidades de favorecimiento de esta modalidad de jubilación parcial.

El no reconocimiento de la pensión de jubilación por cualquier causa imputable a la persona trabajadora impedirá la aplicación del presente acuerdo a la solicitante, resultando en consecuencia nula y sin efectos la opción ejercida y lo actuado, retro trayéndose su situación laboral a las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de jubilación, sin que ello suponga derecho a percepción alguna con cargo a la empresa correspondiente al periodo no trabajado.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento en esta materia.

CAPITULO IV – CONTRATACIÓN LABORAL

Artículo 14.- Modalidades contractuales.

Las modalidades contractuales de uso en la empresa, serán todas aquellas previstas legalmente en la fecha de formulación del contrato de trabajo.

En cuanto a la duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción (art. 15 ET), se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

Artículo 15.- Contratación por tiempo indefinido.

Constituye un objetivo del presente convenio la estabilidad contractual del personal, por lo que, en pro de tal objetivo, la empresa desarrollará una política de consolidación del empleo que permita determinar la plantilla base de su actividad industrial mediante la contratación por tiempo indefinido, reservando el resto de las modalidades contractuales para cubrir las necesidades de personal que se presenten con carácter circunstancial o de duración incierta.

En atención a ello, las partes negociadoras acuerdan una política de paulatina conversión a indefinido de los contratos temporales existentes, que permita alcanzar, durante la vigencia inicial del convenio, un 67% de fijeza en la empresa.

Para el cumplimiento de lo anterior, la Dirección de la empresa deberá valorar en cada caso factores objetivos, como la antigüedad, los conocimientos, aptitudes y polivalencias.



CAPITULO V – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 16.- Comisión para la clasificación profesional.

La comisión para la clasificación profesional, constituida en la empresa en virtud del convenio colectivo anterior, se adaptará para conformarse por tres representantes pertenecientes al comité de empresa, designados en proporción al porcentaje de representación de los diferentes sindicatos con representación en dicho órgano, y tres personas representantes de la empresa.

La comisión tendrá como cometidos examinar las solicitudes presentadas por las personas trabajadoras y decidir al respecto de la clasificación profesional y de la promoción profesional en la empresa, de acuerdo con lo previsto en el presente convenio y de acuerdo con lo dispuesto en la materia en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, así como conocer de las quejas, denuncias o reclamaciones que, en su caso, puedan surgir por parte de las personas trabajadoras.

La comisión se reunirá con carácter ordinario tres veces al año, concretamente, cada cuatro meses, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que sean necesarias para desarrollar su cometido. El comité de empresa informará a las personas trabajadoras de las reuniones que se fijen, al objeto de que éstas puedan entregarle, si lo desean, consulta sobre la clasificación profesional en la que se encuentren clasificadas.

Esta comisión velará también por el desarrollo de procesos de promoción profesional equitativos. Las evaluaciones del personal promocionable se regirán por criterios objetivos y de desarrollo profesional, que evitarán cualquier forma de discriminación por razón de sexo o hacia el personal LGTBIQA+ por razón de su orientación sexual, identidad o expresión de género, y características sexuales.

Artículo. 17.- Grupos, subgrupos y categorías profesionales.

A los efectos de la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, será aplicable el sistema de clasificación previsto en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

No obstante, correspondiendo al presente convenio de empresa la adaptación del sistema de clasificación profesional al ámbito de la empresa, en los términos previstos en el Art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes entienden necesaria la adaptación del sistema existente como consecuencia de distintos factores:

- a) La inexistencia en el sistema de clasificación profesional autonómico de ciertas categorías profesionales, en función de los trabajos concretos que se desarrollan en el centro especial de empleo, de ámbito industrial, para distintos clientes y, por tanto, en el marco de distintas realidades productivas y sectores diferentes.



- b) La innocuidad de la presencia de ciertas categorías profesionales, no aplicables en la empresa.
- c) La necesidad de una mayor concreción del encuadramiento de ciertas funciones desarrolladas en la empresa, por las razones de complejidad apuntadas en el apartado a).

De acuerdo con tales parámetros, se realizan las adaptaciones que se concretan seguidamente.

Dentro del grupo profesional IV de "producción, administración y servicios generales", en el subgrupo IV.I de "personal de producción", se definen las siguientes categorías:

Operaria/o con necesidad de apoyo. El personal clasificado en esta categoría tiene la misma competencia prevista para el operario/a, pero precisa de apoyos de manera habitual para poder realizar la tarea asignada con calidad, seguridad y respeto al medio ambiente. Este puesto de trabajo solo será ocupado por personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral. Se trata de funciones básicas, propias de la actividad normal de la empresa en su prestación de servicios para los clientes de la misma, desarrolladas con la pertinente supervisión. El nivel salarial de esta categoría queda determinado por el nivel previsto para la clasificación IV.I.6 del convenio sectorial aplicable, sin perjuicio de las mejoras y/o estipulaciones y promociones profesionales y salariales previstas en el presente convenio. Las personas trabajadoras clasificadas con esta categoría, ascenderán automáticamente a la categoría de Operaria/o definida en el párrafo siguiente tras un periodo de prestación de servicios continuo o discontinuo de 3 años desde la fecha inicial del primer contrato.

Operaria/o. Este personal realiza operaciones básicas dentro de la unidad productiva de adscripción, con criterios de calidad, seguridad y respeto al medio ambiente, bajo supervisión, sin que se exija titulación específica. El nivel salarial de esta categoría queda determinado por el nivel previsto para la clasificación IV.I.5 del convenio sectorial aplicable, sin perjuicio de las mejoras y/o estipulaciones y promociones profesionales y salariales previstas en el presente convenio.

Auxiliar general. Las tareas propias de esta categoría requieren experiencia acreditada y cierta pericia derivada de formación adecuada, incluyendo funciones específicas de coordinación de las tareas realizadas en cada respectivo centro de trabajo, según la actividad industrial llevada a cabo en cada caso, de equipos o grupos de trabajadores y trabajadoras, exigiéndose la práctica, la especialidad y aptitudes de comunicación y organización, pero no titulación específica. El nivel salarial de referencia de esta categoría queda determinado por el nivel previsto para la clasificación IV.I.4 del convenio sectorial aplicable. La comisión para la clasificación profesional de la empresa se reunirá al objeto de valorar, de acuerdo con las previsiones del Convenio autonómico del sector, la promoción profesional a esta categoría del personal clasificado como **Operaria/o**.



A partir de la fecha de publicación del presente convenio, deberá alcanzarse, como mínimo, un auxiliar general por cada 15 personas trabajadoras en plantilla. La determinación de las personas que deban ser clasificadas con dicha categoría se acordará por la comisión para la clasificación profesional establecida en el art. 16 del presente convenio.

Oficial especialista. El nivel salarial de esta categoría queda determinado por el nivel previsto para la clasificación IV.I.2 del convenio sectorial aplicable, sin perjuicio de las mejoras y/o estipulaciones y promociones profesionales y salariales previstas en el presente convenio. Las funciones y aptitudes propias de esta función incluyen, en los centros de trabajo asignados, hacer cumplir las normas de seguridad y los estándares de trabajo y calidad, la coordinación y el soporte del GAP y entre este y el resto de la organización, la generación de planes de formación específica para el personal de producción y para los/as operarios/as, la supervisión de la polivalencia, y fomentar la motivación del equipo para el logro de los objetivos; exigiéndose aptitudes adecuadas de comunicación y organización, así como formación teórica y práctica específica para sus funciones en materias de prevención de riesgos laborales, métodos y procesos, clima organizacional y motivacional, con conocimientos en las distintas especialidades del trabajo en la empresa.

La clasificación profesional en la empresa se aplicará en ausencia de sesgos discriminatorios por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, velando las partes firmantes del presente convenio por la garantía de igualdad de trato y no discriminación de todo su personal en todos los ámbitos de la empresa.

CAPITULO VI – JORNADA DE TRABAJO

Artículo 18.- Jornada ordinaria.

La jornada ordinaria efectiva de trabajo en términos anuales será de 1672 horas, de acuerdo con lo previsto en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, para los centros especiales de empleo. Dicha jornada se distribuirá según los calendarios laborales de cada año determinados en cada centro de trabajo, con una jornada ordinaria máxima diaria de 8 horas.

Artículo 19.- Turnos de trabajo.

La actividad empresarial se encuentra sujeta en cada centro de trabajo a los requerimientos de su respectivo cliente, por lo que la jornada semanal estará establecida en régimen de un turno, dos turnos o tres turnos, según tales requerimientos.

A los efectos de la modificación de los turnos de trabajo existentes en la empresa, cuando por razones de carácter técnico, productivo u organizativo, derivadas de exigencias imprevistas, extraordinarias o urgentes de un determinado cliente, sea preceptivo acudir a las previsiones del Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, por



constituir dicho cambio en el régimen de turnos establecido una modificación sustancial colectiva, la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras se reunirán con carácter urgente en el plazo de 24 horas, al objeto de tratar las medidas necesarias para la atención de los requerimientos del cliente. Las modificaciones que se acuerden deberán, en todo caso, alcanzarse en el marco de lo dispuesto en el citado art. 41 ET.

La comunicación a las personas trabajadoras individualmente afectadas por la modificación que se precise, en su caso, deberá realizarse por la empresa con el plazo de preaviso a su efectividad que resulte legalmente aplicable, según las circunstancias concurrentes. En todo caso, el preaviso deberá respetar el descanso diario y semanal legalmente establecido, así como los compromisos adquiridos de índole personal o familiar que previamente a la modificación se hayan solicitado y aceptado.

Artículo 20.- Descanso semanal y descansos durante la jornada continuada.

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas en sábado y domingo.

No obstante, cuando la persona trabajadora preste servicios en el turno de mañana del sábado por aplicación del sistema de flexibilidad previsto en el presente convenio, el descanso semanal de 48 horas coincidirá con el domingo y el lunes completos, sin perjuicio de la compensación de la flexibilidad que corresponda por las horas flexibles trabajadas dicho sábado.

El descanso diario para la jornada continuada de al menos 6 horas, será de 20 minutos, computables dentro de la jornada laboral. No obstante, la prestación de servicios en los distintos centros de trabajo de la empresa, podrá determinar pausas adicionales, de acuerdo con el régimen de trabajo y descansos establecido en cada caso. Estas pausas adicionales al descanso diario mínimo establecido en el Convenio autonómico, no tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Las pausas por altas temperaturas o calor que se establezcan durante la jornada como medida de prevención de riesgos laborales, tendrán la consideración de jornada efectiva de trabajo.

Artículo 21.- Flexibilidad laboral.

1.- La empresa elaborará a principio de año un calendario laboral para cada centro de trabajo, considerando las particularidades locales y aquellas derivadas de la actividad del cliente de que se trate, sobre la base de la jornada anual de trabajo efectivo de cada año, en el que fijará la previsión de horarios y distribución de la jornada.

2.- La empresa podrá, al objeto de adecuar su capacidad productiva y de respuesta, disponer de hasta 80 horas/año del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida, con un plazo mínimo de preaviso de 5 días a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a las personas trabajadoras afectadas. Comunicado por la empresa, con el citado preaviso, el uso de la



flexibilidad, ésta tendrá carácter obligatorio para las personas trabajadoras afectadas. En caso de no concesión del preaviso indicado, la realización de la flexibilidad será voluntaria para las personas trabajadoras.

3.- La variación de la jornada inicialmente prevista a que se refiere el párrafo anterior, podrá suponer la realización de una jornada superior a la jornada diaria considerada ordinaria en el presente convenio, así como a la jornada máxima diaria a que se refiere el Art. 34.3 ET. En cualquier caso, el uso de esta flexibilidad deberá respetar los descansos diarios y semanales establecidos legal y convencionalmente. Se establece la posibilidad de utilizar los sábados para el uso de la flexibilidad, de los cuales las partes pactan expresamente el carácter laborable a estos efectos, sin perjuicio del respeto de los citados descansos. Igualmente, los días inicialmente considerados laborables y aquellos considerados inicialmente no laborables podrán dejar de serlo en atención a las mismas causas. Los domingos, festivos y días de descanso vacacional no podrán utilizarse o asimilarse como días de flexibilidad, salvo acuerdo o pacto entre las partes.

4.- Del estado de la bolsa (saldo de horas) existente a 31 de diciembre de cada anualidad, se dará información a las personas trabajadoras de forma escrita durante los primeros 15 días del mes de enero del año siguiente, sin perjuicio de su derecho a solicitar dicha información en cualquier momento.

La bolsa de flexibilidad tendrá el tratamiento que se determina en las siguientes reglas:

- Las horas integradas en la bolsa flexible que resulten a favor de la persona trabajadora, se compensarán mediante descansos equivalentes, descansando las horas flexibles realizadas en cada trimestre natural por encima de la jornada ordinaria, en el trimestre inmediatamente posterior.
- El ajuste de las horas flexibles no implicará en ningún caso la realización de horas extraordinarias.
- Durante el transcurso de cada año natural, la empresa determinará los descansos necesarios para compensar la mayor jornada flexible que, en su caso, se produzca, a cuyo efecto, dentro de su capacidad organizativa, tendrá en cuenta las preferencias que las personas trabajadoras puedan haber manifestado. No obstante, los descansos podrán producirse con carácter previo al uso de la flexibilidad. En todo caso, dichos descansos deberán efectuarse por días completos o con reducciones de jornada no inferiores a cuatro horas diarias, coincidiendo en este último caso al principio o a la finalización de la jornada. Para los descansos posteriores al uso de la flexibilidad, la empresa señalará el periodo o periodos de disfrute de descanso compensatorio, comunicándolo previamente al Comité de Empresa, al objeto de que éste pueda proponer justificadamente alternativas a la fijación de los días de descanso. Trimestralmente la empresa entregará al Comité de Empresa listado con detalle de los saldos existentes en la bolsa flexible de la plantilla de la empresa.



- Las percepciones económicas fijas mensuales de retribución de la persona trabajadora no se verán afectadas por reducción o incremento del tiempo de trabajo, al igual que no se verá afectado el devengo y disfrute de las vacaciones y pagas extraordinarias. Ello, sin perjuicio de los complementos a la flexibilidad que se establecen en artículo siguiente y de la compensación en tiempo de descanso que proceda en cada caso.
- En caso de cese en la empresa por cualquier motivo, el saldo de horas de flexibilidad acumulado a favor de la persona trabajadora se abonará en la liquidación o “*finiquito*”. En caso de que exista saldo en contra, no se podrá descontar de la indicada liquidación.
- El uso de la flexibilidad y la realización de los descansos derivados de la misma deberá comunicarse a los trabajadores y trabajadoras afectadas por escrito, acusando firma de recibí, a los efectos del debido control del cómputo de la jornada de trabajo.

Artículo 22. Complemento por horas flexibles.

Se establece un complemento por la realización de horas flexibles, independiente del descanso equivalente previsto para la compensación de tales horas. Dicho complemento será de 5 € por hora flexible realizada. No obstante, sin perjuicio de la obligación de respetar el plazo de preaviso fijado en el artículo anterior, en caso de que las horas flexibles prestadas se realicen sin haber concedido la empresa el citado preaviso, la empresa abonará, como penalidad, un recargo por hora flexible realizada de 1 € adicional al importe ordinario de este complemento.

Artículo 23.- Vacaciones anuales y calendario laboral.

Las vacaciones retribuidas anuales en la empresa, que deberán informarse a las personas trabajadoras con dos meses de antelación a su inicio, serán de un mes, disfrutándose 6 días laborables más a lo largo del año. Dichas vacaciones podrán dividirse en varios periodos, al objeto de armonizar dicho disfrute con el calendario laboral de los clientes, con uno de ellos de un espacio mínimo continuo de 15 días naturales a realizar durante el periodo estival. El periodo o periodos de vacaciones no podrán iniciarse en días previstos de descanso semanal. Los festivos nacionales o de comunidad autónoma coincidentes con periodos vacacionales se disfrutarán en fecha posterior, sin perjuicio del cómputo de la jornada efectiva anual prevista en el presente convenio.

Cuando las personas trabajadoras soliciten por escrito y duplicado disfrutar vacaciones, el supervisor, o bien el jefe de equipo en caso de ausencia del primero, deberá acusar recibo de tales solicitudes (firma de recibí), dando la empresa respuesta escrita a las mismas, favorable o desfavorable, en el plazo de una semana.

Los distintos calendarios anuales, elaborados de acuerdo con el calendario de cada cliente, deberán materializarse de forma sincronizada con el mismo. La empresa comunicará al Comité de Empresa antes del 28 de febrero de cada año el calendario de cada uno de los centros, con determinación de los periodos de vacaciones previstos,



considerando la previa información de cada cliente de los aspectos de su calendario que incidan en la confección del calendario del centro especial de empleo.

En centros de trabajo en que el cliente no especifique un calendario determinado, se aplicará el calendario laboral correspondiente al ámbito geográfico de referencia. En estos casos, cuando el cliente entregue el calendario, se modificará el calendario provisional aplicado en el centro de trabajo.

CAPITULO VII – RETRIBUCIONES

Artículo 24.- Estructura retributiva básica.

La estructura retributiva en la empresa será, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17 del presente convenio, la prevista en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana. No obstante, el presente convenio determina en su tabla salarial (Anexo I) las cuantías retributivas derivadas de los acuerdos alcanzados y de la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional realizado en el citado artículo.

Las cuantías por salario base de las tablas salariales anexas del presente convenio se actualizarán en cada año de su vigencia, sin perjuicio del respeto al SMI vigente en cada momento, con los importes por tal concepto establecidos para cada categoría de cada grupo en el Convenio autonómico de referencia en cada respectiva anualidad.

La tabla salarial determinada en el Anexo I del presente convenio se encuentra en vigor y viene aplicándose con efectos del 1/1/2025.

En las sucesivas actualizaciones salariales anuales, aquellas categorías profesionales cuyo salario base mensual se ha establecido en un importe superior al previsto para la misma categoría o para categoría asimilada en el Convenio autonómico del sector, verán actualizado dicho concepto de forma que se respete la mayor retribución fijada con respecto al citado convenio sectorial.

Artículo 25.- Antigüedad.

De acuerdo con el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, por cada trienio vencido, todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a percibir la cantidad prevista en las tablas correspondientes del citado convenio sectorial. A tales efectos se tomará como referencia lo recogido en los artículos 17 y 24 del presente convenio. El importe de cada trienio se hará efectivo desde la nómina del mes de su vencimiento, siendo la fecha de su cómputo la de ingreso en la empresa.

Artículo 26.- Complemento por experiencia profesional (CEP).

De acuerdo con el Convenio de empresa anterior, las personas trabajadoras que acreditan una antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años, devengan mensualmente



un complemento por experiencia profesional. Con efectos del 1/1/2024, este complemento será de 19 € mensuales.

Este complemento no será compensable ni absorbible, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 33 del presente convenio.

Artículo 27.-Pagas extraordinarias.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

Artículo 28.- Plus jefe/a de equipo.

El personal clasificado en el grupo profesional IV de "producción, administración y servicios generales", en el subgrupo IV.I "personal de producción", con la categoría de **Operaria/o** que realice funciones de jefe/a de equipo, percibirá el denominado plus jefe/a de equipo, como un complemento de puesto de trabajo, devengable exclusivamente por el tiempo en que se realicen las funciones que justifican el mismo, teniendo este plus las condiciones de no consolidable, no absorbible y no compensable. Este plus tendrá como retribución por tal función un importe igual al determinado en la siguiente tabla, proporcionándose cuando los servicios en dicho puesto se desempeñen por tiempo inferior a una mensualidad, bien sea por absentismo, incapacidad temporal o cualquier otra causa, sin que a tales efectos se considere absentismo el derivado del uso de tiempo sindical.

Con efectos del 1/1/2024, el plus será el siguiente:

Con 1 persona trabajadora a cargo 38 € mensuales.

Con 2 y hasta 5 personas trabajadoras a cargo 80 € mensuales.

Con 6 y hasta 7 personas trabajadoras a cargo 110 € mensuales.

Con más de 7 personas trabajadoras a cargo 150 € mensuales.

El citado plus se devengará en situación de vacaciones anuales retribuidas, por el promedio diario percibido en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al descanso vacacional.

A partir del 1/1/2026, en caso de que el plus se haya devengado y percibido íntegro en los tres meses anteriores, se percibirá el importe mensual fijado, proporcionado al número de días de vacaciones que se tomen, sin necesidad de realizar promedio alguno. En todo caso, el personal que disfrute vacaciones durante el primer trimestre de 2026, que haya realizado sin interrupción tales funciones durante los tres últimos meses de 2025, aunque no lo haya percibido íntegro con motivo de ajustes u otros, devengará el plus completo durante tales vacaciones, sin necesidad de realizar promedio alguno.

A partir del 1/1/2026, en materia de retribución de permisos retribuidos, las personas trabajadoras que hayan percibido íntegro este plus durante los tres meses anteriores a



la fecha en que se disfrute el permiso, percibirán el plus. En todo caso, el personal que disfrute permisos retribuidos durante el primer trimestre de 2026, que haya realizado sin interrupción tales funciones durante los tres últimos meses de 2025, aunque no lo haya percibido íntegro con motivo de ajustes u otros, devengará el plus completo durante el permiso, sin necesidad de realizar promedio alguno.

Con efectos económicos del 1/1/2025, el personal clasificado en el grupo profesional IV de "producción, administración y servicios generales", en el subgrupo IV.I "personal de producción", con la categoría de **auxiliar general**, que realice las funciones de jefe de equipo, devengará este plus en los términos regulados en el presente artículo, dejando de devengar el complemento de puesto de trabajo específico que individualmente venga percibiendo, que quedará absorbido, compensándose dicho complemento de los atrasos generados. Para compensar la función de jefe de equipo que este colectivo pueda haber realizado efectivamente durante 2024, las personas trabajadoras en situación de alta en la empresa en la fecha de firma del presente convenio, con la categoría de auxiliar general y que hayan realizado la función, siempre que la misma la hayan realizado con más de 7 personas trabajadoras a cargo de promedio mensual, percibirán un importe lineal por tal concepto de 600 € brutos, o parte proporcional de ser la prestación funcional de servicios inferior al año. Para las personas con 6 y hasta 7 personas trabajadoras a cargo, con la citada categoría y en los términos indicados, esta compensación será de 300 €.

Artículo 29.- Otros complementos de puesto de trabajo.

El personal que realice funciones de manejo de carretillas elevadoras, devengará un complemento de 62,50 € mensuales, proporcionado al número de días en que efectivamente se realicen dichas funciones en cada mensualidad.

El personal que realice funciones de manejo de puente grúa o de plataformas elevadoras, devengará un complemento de 62,50 € mensuales, proporcionado al número de días en que efectivamente se realicen dichas funciones en cada mensualidad.

El personal que realice funciones de remolcador en el centro de trabajo localizado en la factoría de Ford, devengará mensualmente un complemento de puesto de trabajo de 150 €, proporcionado al número de días en que efectivamente se realicen dichas funciones en cada mensualidad.

Los valores indicados para los complementos regulados en este artículo tendrán efectos del 1/1/2024.

Estos complementos tendrán las condiciones de no consolidables, no absorbibles y no compensables, y se devengarán en situación de vacaciones retribuidas por el promedio diario percibido en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al descanso vacacional. A partir del 1/1/2026, en caso de que el plus se haya devengado y percibido íntegro en los tres anteriores, se percibirá el importe mensual fijado, proporcionado al número de días de vacaciones que se tomen, sin necesidad de realizar promedio alguno. En todo caso, el personal que disfrute vacaciones durante el primer trimestre de 2026, que haya realizado sin interrupción tales funciones durante los tres



últimos meses de 2025, devengará el plus durante tales vacaciones, sin necesidad de realizar promedio alguno.

A partir del 1/1/2026, en materia de retribución de permisos retribuidos, las personas trabajadoras que hayan percibido íntegros estos pluses durante los tres meses anteriores a la fecha en que se disfrute el permiso, percibirán tales pluses. En todo caso, el personal que disfrute permisos retribuidos durante el primer trimestre de 2026, que haya realizado sin interrupción tales funciones durante los tres últimos meses de 2025, aunque no lo haya percibido íntegro con motivo de ajustes u otros, devengará el plus completo durante el permiso, sin necesidad de realizar promedio alguno.

Artículo 30.- Complemento salarial por nocturnidad.

De acuerdo con lo previsto en el convenio autonómico del sector, las horas ordinarias trabajadas entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, tendrán la consideración de nocturnas y se retribuirán con un complemento específico equivalente al 25% del valor del salario ordinario, no consolidable, no absorbible y no compensable.

Este complemento se devengará en situación de vacaciones anuales retribuidas, por el promedio diario percibido en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al descanso vacacional.

Artículo 31.- Complemento transitorio.

A partir de la nómina del mes en que se apliquen las condiciones económicas del presente convenio, las personas trabajadoras que vengán percibiendo el complemento transitorio, consolidarán su cuantía, sustituyendo tal denominación, bajo un concepto *ad personam* que no será compensable, ni absorbible.

Artículo 32.- Ajuste de la retribución de pluses de puesto de trabajo por diferencia en la jornada semanal.

La jornada diaria prevista en el presente convenio supone la necesidad de determinar en el calendario laboral días de inactividad laboral, dada la jornada anual y, en general, la regulación de la jornada existente en el Convenio autonómico del sector. Con efectos económicos del 1/1/2026, durante dichos días de inactividad por ajuste de jornada, las personas trabajadoras percibirán los complementos de puesto de trabajo devengados durante los tiempos trabajados sometidos a este ajuste.

Artículo 33.- Compensación y Absorción.

Los incrementos anuales y los salarios y complementos que deban practicarse o establecerse por lo pactado en el presente convenio, únicamente podrán ser compensados y absorbidos con la mayor retribución percibida a nivel individual derivada de complementos personales no recogidos en el presente convenio colectivo.



Artículo 34.- Pago de atrasos.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio se abonarán a las personas trabajadoras en el mes siguiente a su firma.

Artículo 35.- Revisión anual de los complementos de puesto de trabajo.

Los complementos de puesto de trabajo regulados en el presente convenio, se revalorizarán anualmente en función del IPC registrado a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. No obstante, los citados complementos se mantendrán durante 2025 en el valor indicado en sus respectivos artículos. Consecuentemente, con efectos del 1/1/2026, los importes fijados en el presente convenio para tales complementos se revisarán en el IPC registrado a 31/12/2025, que ha resultado de un 2,9%.

**CAPITULO VIII – CONDICIONES ASISTENCIALES Y OTRAS
MATERIAS**

Artículo 36.- Movilidad geográfica intercentros.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios mediante contrato de trabajo por tiempo indefinido o mediante contrato de duración determinada, podrán ser desplazadas, por razones productivas u organizativas concurrentes, circunstancialmente para la prestación de sus servicios profesionales a cualquier centro de trabajo que la empresa mantenga en la provincia de Valencia, siempre que el desplazamiento no requiera cambio de domicilio del/la trabajador/a, sin otro requisito que el de un preaviso de tres días naturales y la compensación del mayor gasto de desplazamiento en los términos previstos en el presente Convenio.

Estos cambios circunstanciales de centro de trabajo conllevarán una compensación sobre kilómetros realizados con vehículo de la persona trabajadora, a razón de 0,30 € por kilómetro, en función de los siguientes parámetros: Cuando el centro de destino se encuentre a menor distancia del domicilio de la persona trabajadora que el centro de origen, no se devengará compensación por kilómetros; cuando el centro de destino se encuentre a mayor distancia del domicilio de dicha persona que el centro de origen, se abonará la compensación, siempre que la distancia entre el domicilio de la persona trabajadora y el centro de destino exceda de 25 kilómetros, abonándose la diferencia de kilómetros entre el Centro de trabajo de origen y el centro de trabajo de destino. La compensación citada se devengará en ida y vuelta. Para el cálculo de dicha distancia se utilizará siempre la ruta más segura y que menos tiempo emplee en recorrer, para con ello tratar de garantizar la protección y seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 37.- Póliza de accidentes.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Convenio autonómico del sector.



Artículo 38.- Complementos de incapacidad temporal.

De acuerdo con lo previsto en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, los trabajadores y trabajadoras del centro especial de empleo percibirán un complemento de la prestación económica por incapacidad temporal que permita alcanzar el 75% de su retribución total, incluidos los incrementos salariales producidos durante el periodo de baja, y ello desde el primer día. En caso de que el Convenio autonómico indicado acuerde en el futuro un régimen distinto de complementos, las partes se reunirán al objeto de adaptar el texto del presente artículo 38 a la nueva realidad regulada en el sector.

Artículo 39.- Permisos retribuidos.

Conforme a lo dispuesto en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores y trabajadoras del centro especial de empleo tendrán derecho a 3 días al año por asuntos propios, o parte proporcional en caso de ser la permanencia en la empresa inferior al año. Las solicitudes de disfrute de tales días se formularán por escrito y duplicado con una antelación de una semana, salvo que a la persona trabajadora no le sea posible dicha anticipación, dando respuesta la empresa en el plazo de los 5 días siguientes a la recepción del escrito.

En relación con los acuerdos alcanzados o que puedan alcanzarse en el futuro en materia de igualdad, se acuerda igualmente dejar noticia expresa en el presente convenio de las siguientes particularidades en materia de permisos:

- a) Los permisos retribuidos o no, establecidos en el Convenio colectivo autonómico del sector, o bien en el presente convenio, previstos para las situaciones de matrimonio, son aplicables sin distinción en los casos de parejas de hecho formalmente inscritas, con independencia del sexo de los contrayentes en uno u otro caso.
- b) El disfrute de las vacaciones anuales del año natural, así como las del año anterior que pudieran estar pendientes cuyo derecho a disfrute se mantenga, podrán disfrutarse inmediatamente a continuación del permiso por nacimiento/cuidado de menor. Las personas trabajadoras podrán solicitar esta circunstancia durante el permiso por nacimiento, mediando 15 días de preaviso.

Artículo 40.- Ropa de trabajo.

La empresa proporcionará a las personas trabajadoras de su plantilla, con anterioridad a la incorporación al puesto de trabajo, las siguientes prendas de trabajo:

- Un chaleco (ropa de invierno).
- Dos sudaderas (ropa de invierno).



- Dos camisetas de manga corta.
- Dos pantalones.
- Un par de zapatos de seguridad estándar homologados comunes a todo el personal.

En todo caso, la ropa de trabajo proporcionada deberá ser adecuada a las estaciones del año en que vaya a emplearse en cada caso, así como al puesto de trabajo ocupado.

Estas prendas deberán reponerse por deterioro o rotura con entrega simultánea por parte del trabajador o trabajadora de la deteriorada o rota. Si la rotura o deterioro se produjera por causa negligente y culpable, y ello quedara acreditado, procederán las acciones disciplinarias derivadas, sin perjuicio de aquellas que en Derecho se admitan para su resarcimiento.

La empresa proveerá, para los operarios y operarias de carretillas elevadoras que desarrollen su labor a la intemperie, un chaquetón impermeable con características adecuadas a la labor a prestar.

Artículo 41.-Equipos de protección individual.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

En todo caso, el calzado de seguridad, las gafas de seguridad y los guantes de seguridad, así como el resto de EPIs que sean necesarios, serán siempre los debidamente homologados por las entidades competentes a ese fin, reponiéndose en caso de rotura o deterioro por el uso, con entrega simultánea por parte de la persona trabajadora de los equipos rotos o deteriorados. Si la rotura o deterioro se produjera por causa negligente y culpable, y ello quedara acreditado, procederán las acciones disciplinarias derivadas, sin perjuicio de aquellas que en Derecho se admitan para su resarcimiento.

Los EPIs proporcionados deberán resultar adecuados en función de las particularidades propias de la discapacidad acreditada por los trabajadores y trabajadoras, de tal forma que cuando se justifique, mediante el informe médico correspondiente, la inadecuación de lo proporcionado, la empresa deberá sustituir tales equipos a fin de evitar el riesgo de que se trate.

A la firma del presente convenio colectivo, Dirección y Comité de Empresa revisarán y adecuarán todos los EPIs utilizados, a fin de posibilitar la mejor prevención y protección para la seguridad y salud de la plantilla del centro especial de empleo.



CAPITULO IX – DERECHO SINDICAL

Artículo 42.- Acumulación de horas sindicales.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el convenio del sector, los representantes legales de las personas trabajadoras adscritas a un mismo Sindicato podrán acumular las horas que les correspondan para funciones inherentes a dicha condición en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo legal que les corresponda en conjunto.

Del total de horas de la representación legal de las personas trabajadoras, en su conjunto, 50 horas mensuales como mínimo quedarán siempre a disposición de la totalidad de las integrantes de la misma, y el resto de las horas se podrán acumular en una o varias personas integrantes, según decidan libre y colegiadamente.

La acumulación deberá ser preavisada a la empresa con un mes de antelación y dando cuenta de quién o quiénes detentarán la acumulación, que una vez formalizada y comunicada devengará plenos efectos.

Dicha acumulación será revisada anualmente, aunque en cualquier momento y con preaviso de 15 días naturales los representantes de las personas trabajadoras que hayan formalizado la acumulación podrán, por mayoría, revocar la efectuada y/o proceder, si así lo deciden, a un nuevo procedimiento de acumulación según lo dicho anteriormente.

Las horas sindicales podrán acumularse en trimestres o en semestres naturales, de forma que en un determinado mes podrá superarse el crédito mensual previsto legalmente, siempre que, en el trimestre natural de referencia, o semestre, se respete el crédito máximo previsto para dicho periodo.

De todo ello, la empresa será puntualmente informada.

Artículo 43.- Delegada/o sindical.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y considerando el número de personas trabajadoras existente en la empresa, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores y trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en el comité de empresa, referido ello a aquellos Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección a dicho comité, estarán representadas, a todos los efectos, por un/a delegado/a sindical, elegido/a por y entre sus afiliados/as en la empresa o en el centro de trabajo. Los delegados/as sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, teniendo acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité, estando obligados los/as delegados/as sindicales a guardar el debido sigilo profesional. Los delegados/as sindicales tendrán derecho a asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, con voz, pero sin voto.



Cada delegado/a sindical podrá acumular su crédito sindical en cada trimestre natural, de forma que mensualmente podrá producirse la superación de dicho crédito mensual, si bien el mismo deberá respetarse en cada trimestre natural.

La figura del delegado/a sindical se mantendrá en la empresa con independencia de que la plantilla computable disminuya por debajo del mínimo a tales efectos establecido en la LOLS y en tanto dicha plantilla no disminuya por debajo de los 100 trabajadores. En dicho supuesto de mantenimiento convencional de esta figura, el mismo se producirá hasta la finalización de la vigencia inicial del presente convenio de empresa.

CAPITULO X – DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 44.- Plan de Igualdad y medidas planificadas LGTBIQA+.

- a) Plan de igualdad para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

En fecha 30/5/2025, la comisión negociadora del plan de igualdad en la empresa suscribió y registró en la Autoridad Laboral competente el texto de su III Plan de Igualdad, con vigencia desde el 26/5/2025 al 25/5/2029 (Expediente 46/11/0554/2025).

- b) Medidas para garantizar la igualdad de trato y no discriminación del personal LGTBIQA+.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 5 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQA+, se han acordado e incluido en el presente convenio las medidas planificadas aplicables en cada respectivo artículo.

Artículo 45.- Acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de género y no discriminación del personal LGTBIQA+.

En el seno de la comisión negociadora del III plan de igualdad de la empresa, así como en las reuniones llevadas a cabo en materia de medidas planificadas LGTBIQA+, se ha alcanzado el compromiso de incluir en los próximos planes de formación de la empresa los siguientes contenidos: formación o acciones de sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, así como para la evitación de la discriminación del personal LGTBIQA+, con especial incidencia en los conceptos detallados en el R.D. 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQA+ en las empresas.



Artículo 46.- Prevención y actuación frente al acoso en la empresa.

La empresa ha actualizado recientemente el anterior texto de su Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo (anexo al texto del II Plan de Igualdad de la empresa), para incluir expresamente la protección del personal LGTBIQA+ de los posibles actos de acoso que pudieran sufrir por motivo de su orientación sexual, identidad y expresión de género, así como características sexuales. El contenido de este nuevo Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral, se ha incluido como anexo al texto del III Plan de Igualdad de la compañía.

Artículo 47.- Régimen disciplinario.

La empresa velará por la aplicación efectiva de las disposiciones en materia disciplinaria establecidas en la normativa vigente y en el Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

La empresa asegurará que se sancionen adecuadamente las conductas discriminatorias o de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, y contra el personal LGTBIQA+ por motivo de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género. A tal efecto, y para conocimiento expreso de las personas trabajadoras, se añadirá una cláusula a los nuevos contratos de trabajo que se firmen con esta información.

Artículo 48.- Comisión Paritaria.

Se establece una comisión paritaria de interpretación y vigilancia del presente convenio, que estará compuesta, en la parte social, por tres miembros del comité de empresa, designados por dicho órgano en función de la representación de cada uno de los sindicatos con presencia en el mismo, y, por parte empresarial, por tres personas trabajadoras designadas por la empresa.

Son funciones de la Comisión:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Intervenir en los procedimientos de mediación, arbitraje y conciliación, cuando sea preceptivo, sobre la interpretación o aplicación del convenio.
- d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio.

Recibida la consulta, instancia o solicitud de interpretación por alguna de las partes o personas afectadas por la aplicación del convenio, que deberá formularse por escrito,



ésta resolverá la cuestión suscitada en el plazo de 7 días, mediante la correspondiente resolución escrita.

Las discrepancias surgidas en el seno de la comisión paritaria podrán someterse, por acuerdo entre las partes, sin perjuicio de cuando ello resulte preceptivo, al Tribunal de Arbitraje Laboral de la CC.AA., así como a los mecanismos de solución de conflictos previstos en el VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la misma CC.AA.

Se acuerda establecer a efectos de notificaciones la dirección de la empresa, localizada en Almussafes, CI/ Molí Panyeros, 5 (Polígono Industrial Juan Carlos I).

Artículo 49.- Inaplicación de condiciones de trabajo.

De acuerdo con lo previsto en el Art. 82.3 ET, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo en cuanto a las siguientes materias:

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

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 que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de inaplicación, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria a las que hace referencia el art. 6 e) del VII Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, surgidas con ocasión de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo, se



solventarán de conformidad con los procedimientos regulados en el citado acuerdo. La decisión de este órgano tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Artículo 50.- Mediación y arbitraje.

Para la solución de conflictos colectivos mediante estos procedimientos, será de aplicación lo establecido en el VII Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV Núm. 9558 de 21.3.2023), al que las partes se adhieren, en tanto no se establezcan los procedimientos previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito Estatal y Autonómico. Para acudir en trámite de arbitraje será preciso el acuerdo de las partes.

Artículo 51.- Atrasos, pago de nóminas mensuales y firma de tablas salariales.

La comisión paritaria del presente convenio se reunirá anualmente para la suscripción de las tablas salariales que correspondan en la empresa en el plazo de los 10 días siguientes a la fecha en que la comisión paritaria tenga conocimiento fehaciente de la firma de las tablas del Convenio colectivo autonómico del sector, procediendo a la firma de tablas del convenio de empresa para su trámite correspondiente.

La aplicación de las tablas resultantes se realizará en las nóminas en el mes siguiente a su firma, con abono en el mismo plazo de los atrasos que puedan derivarse.

Las nóminas mensuales se abonarán en la empresa, con carácter general, mediante transferencia bancaria. Dicha transferencia se realizará a las personas trabajadoras al menos dos días antes del último día natural del mes, salvo causas justificadas.



ANEXO I. TABLA SALARIAL AÑO 2025.

DENOMINACIÓN CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL	P.P.P. EXTRAS (MENSUAL)	SALARIO ANUAL
Operaria/o con necesidad de apoyo	1.184	197,33	16.575,00
Operaria/o	1.220,07	203,35	17.080,98
Auxiliar general	1.238,23	206,37	17.335,22
Oficial especialista	1.271,12	211,85	17.795,68
Mando intermedio	1.608,30	268,05	22.516,20
Jefa/e de producción	1.713,83	285,64	23.993,62
Jefa/e de administración	1.759,33	293,22	24.630,62
Titulada/o superior	2.226,13	371,02	31.165,82
Titulada/o medio	1.736,44	289,41	24.310,16
Auxiliar administrativa/o	1.238,34	206,39	17.336,76
Oficial 2ª administrativa/o	1.241,30	206,88	17.378,20
Oficial 1ª administrativa/o	1.271,12	211,85	17.795,68

***Sin perjuicio del respeto al SMI vigente en cada momento.**

