



# Convenio Colectivo Elaboración de Chocolates y Torrefactores de Café y Sucedáneos de Valencia

<b>ÁREA</b>	Valencia	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Autonómico
<b>CÓDIGO</b>	80000725012008	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2023/08/11
<b>VIGENCIA</b>	2023/01/01 — 2026/12/31	<b>DURACIÓN</b>	CUATRO AÑOS
<b>PUBLICACIÓN</b>	DOGV 9660 CONVENIO		
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-elaboracion-de-chocolates-y-torrefactores-de-cafe-y-sucedaneos-de-c-autonoma-de-valencia/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-elaboracion-de-chocolates-y-torrefactores-de-cafe-y-sucedaneos-de-c-autonoma-de-valencia/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Elaboración De Chocolates y Torrefactores De Café y Sucedáneos. Última actualización a: 11-08-2023 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2026. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en DOGV 9660 del tipo: CONVENIO.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOGV Núm. 9660 / 11.08.2023)

RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2023, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana.

Visto el texto del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana, código 80/01/0031/2023, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la parte empresarial, representada por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA) y, de otra, por la parte social, compuesta por la Federació d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencià de la Unió General de Trabajadores del País Valenciano (FICA-UGT-PV) y por la Federación de Industria de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por 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), en el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y

Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el artículo 10.2 de la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

València, 17 de julio de 2023.- El subdirector general de Relaciones Laborales: Joaquín Vañó Gironés.

## **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ELABORACIÓN DE CHOCOLATES Y TORREFACTORES DE CAFÉ Y SUCEDÁNEOS DE LA COMUNITAT VALENCIANA (Código 80000725012008).**

### **CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación.**

---

#### **Artículo 1. Partes negociadoras.**

El presente convenio ha sido suscrito, de una parte, por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), en representación de las empresas, y de otra parte, en representación de las personas trabajadoras, por la Federació d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencià (UGT-FICA-PV) y de CCOO INDUSTRIA-PV.

#### **Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.**

Se regirán por el presente convenio todas las empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la Comunitat Valenciana, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, que se dediquen a la elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos.

#### **Artículo 3. Ámbito personal.**

1. Se regirán por el presente convenio todas las personas trabajadoras al servicio de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo.
2. Se excluyen del ámbito personal los supuestos contemplados en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores. El personal vinculado a la empresa por un contrato laboral especial del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores se regirá por su regulación específica y por lo dispuesto en su contrato individual.

## **Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.**

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 y expirará, con carácter general, el día 31 de diciembre de 2026.

2. El Convenio colectivo se prorrogará de año en año si, con una antelación de al menos un mes a la fecha de expiración, no es denunciado por alguna de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

3. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Durante las negociaciones para la renovación del presente convenio colectivo se mantendrá su vigencia, que se prolongará igualmente mientras se cumplen los trámites establecidos en el siguiente apartado.

4. Transcurridos dos años desde que se produjo la denuncia sin que se haya alcanzado un acuerdo para sustituir el convenio vencido, las partes decidirán sobre su sometimiento bien al arbitraje recogido en el presente convenio o a los mecanismos previstos en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana o norma que lo sustituya.

## **Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente convenio, constituye un todo indivisible, por consiguiente, en el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente convenio quedara sin validez, la Comisión Negociadora procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera mutuo acuerdo, las partes decidirán sobre su sometimiento bien al arbitraje recogido en el presente convenio o a los mecanismos previstos en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana o norma que lo sustituya.

## **CAPÍTULO II. Contratación.**

---

### **Artículo 6. Acceso al empleo.**

Sin perjuicio de lo que establezcan los planes de igualdad elaborados conforme a lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acceso al empleo respetará en todo caso los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación.

### **Artículo 7. Política de contratación.**

1. Con la finalidad de preservar la estabilidad en el empleo y la de las plantillas de las empresas en aquellos puestos de trabajo y secciones o actividad que resultan esenciales para las empresas y necesarias para el desarrollo de su actividad principal, se podrá crear en las empresas una Comisión Mixta formada por una persona integrante por cada parte, empresa y representación legal de las personas trabajadoras en las de diez o menos personas trabajadoras o de dos integrantes por cada parte en empresas de más de diez personas

trabajadoras, a los efectos de debatir y analizar la estabilidad de la plantilla de la empresa y los posibles procesos de externalización que se puedan producir en alguno de los servicios o actividades de la empresa que no formen parte de su actividad principal o esencial. Dicha comisión será meramente consultiva y se reunirá por acuerdo de ambas partes.

2. La empresa para preservar la estabilidad en el empleo y la plantilla de personas trabajadoras, procurará no externalizar servicios que afecten o supongan extinciones de contratos, y en todo caso, si la externalización afectase a personas trabajadoras de la plantilla de la empresa, les ofrecerá a los mismos la posibilidad de su recolocación o reubicación en otros puestos de trabajo dentro de la misma e informará a la Comisión Mixta.

3. Como medida para fomentar la empleabilidad juvenil se acuerda la extinción del contrato prevista en la disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores exclusivamente en aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras afectadas cumplan los requisitos exigidos por la normativa de seguridad social para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Esta medida se vincula a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo; para ello se transformará un contrato temporal en indefinido por cada extinción producida por esta causa, o bien se realizará una nueva contratación para el mismo o distinto puesto de trabajo que ocupaba la persona trabajadora cuyo contrato laboral se extinga por esta vía. En todo caso, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras de la adopción de la medida.

## **Artículo 8. Trabajo a distancia.**

1. Será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y a tal efecto, las organizaciones firmantes de este convenio colectivo entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero atendiendo a las especificidades del sector, esto es, la existencia de gran número de pymes y micro-pymes, en las que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas, las partes acuerdan establecer los criterios generales de aplicación en defecto de acuerdo que se detallan en el presente artículo.

2. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia, que deberá respetar los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con la representación de las personas trabajadoras.

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

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

4. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Cuando la obtención de toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

5. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, remitiéndose para su regulación óptima a los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de treinta y cinco euros (35,00 €) brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia».

Esta cantidad tiene naturaleza extra salarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento.

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

7. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de la representación de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

## **CAPÍTULO III. Contenido general de la relación laboral.**

---

### **Artículo 9. Organización del trabajo.**

1. La organización y dirección técnica, práctica de la actividad laboral, es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables y con la participación de la representación de las personas trabajadoras en el seguimiento de las mediciones de productividad.

Para su análisis, las secciones sindicales de las centrales firmantes del presente convenio colectivo podrán designar las personas asesoras externas que estimen conveniente.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos, materiales y técnicos. Ello solo es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este convenio.

3. La mecanización, el progreso técnico y la innovación deberán orientarse a que la productividad y

competitividad en las Empresas sea adecuada, de forma que contribuyan a prevenir una evolución negativa de las mismas y a mejorar su situación y perspectivas a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezcan su posición competitiva en el mercado y, en su caso, una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, como garantía de mantenimiento del empleo y para la mejora de las condiciones de trabajo.

## **CAPÍTULO IV. Clasificación profesional.**

---

### **Artículo 10. Sistema de clasificación profesional.**

1. Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, estableciéndose dos divisiones funcionales:

a) El personal técnico, de administración y ventas (PTAV).

b) El personal de operaciones y producción (POP).

2. La clasificación se realiza en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan las personas trabajadoras.

3. La movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden a la persona trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

4. Por acuerdo entre la persona trabajadora y el/la empresario/a se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este convenio.

5. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

### **Artículo 11. Factores de encuadramiento.**

1. El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en los ámbitos de aplicación del presente convenio colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción de la persona titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

4. En la disposición transitoria del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactos de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana para los años 2019, 2020, 2021 y 2022, publicado en el DOGV de 23.11.2021 se establece el encuadramiento de las figuras profesionales previstas en la normativa convencional que estuvo vigente hasta 31 de diciembre de 2018.

## **Artículo 12. Grupos profesionales.**

Grupo profesional 5.

1. Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas o un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio.

Grupo profesional 4.

1. Criterios generales: tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3.

1. Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otra u otras personas trabajadoras.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Formación Profesional de Grado Superior o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 2.

1. Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as.

Tareas complejas pero homogéneas que, pudiendo implicar responsabilidad de mando, tienen contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Superior, completada con una formación específica en el puesto

de trabajo.

Grupo Profesional 1.

1. Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores/as.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección, a quien deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

### **Artículo 13. Movilidad funcional.**

La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPÍTULO V. Ordenación del tiempo de trabajo.**

---

### **Artículo 14. Jornada laboral.**

1. La jornada laboral del presente convenio en cómputo anual queda establecida en 1.784 horas.

2. La duración de la jornada semanal será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

3. En los supuestos de jornada continuada se establecerá un periodo de descanso no inferior a quince minutos. El tiempo de descanso en jornada continuada previsto en este artículo, se considerará tiempo trabajado efectivo cuando por acuerdo individual o colectivo entre empresa y personas trabajadoras, así esté establecido o se establezca.

La jornada semanal se efectuará con carácter general de lunes a viernes.

### **Artículo 15. Calendario laboral.**

Anualmente se elaborará por las empresas, el primer mes del año, el calendario laboral, previo acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, a quienes se entregará una copia una vez visado por la autoridad laboral, exponiéndose en un lugar visible de cada centro de trabajo un ejemplar del mismo.

## **Artículo 16. Registro de jornada.**

En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria.

Las empresas estarán obligadas a conservar los registros de jornada realizados durante cuatro años, que permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 64.9 del Estatuto de los Trabajadores, los registros de jornada formarán parte de los derechos de información de la Representación Legal de las personas trabajadoras con la periodicidad que se establezca.

La Representación Legal de las personas trabajadoras deberá guardar la oportuna reserva y proteger los datos puestos a su disposición de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el caso del trabajo a distancia deberá garantizar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

Deberá tenerse en cuenta que, las personas trabajadoras (personas trabajadoras a distancia, actividad comercial, mandos intermedios y puestos directivos, etc.) pueden prestar servicios bajo distintas fórmulas de flexibilidad, así como con capacidad de auto organización del tiempo de trabajo, implicando esto último la existencia de tiempos de compensación por posibles excesos de jornada diarios auto gestionados por las propias personas trabajadoras en cómputo semanal, mensual o anual.

## **Artículo 17. Vacaciones.**

Todo el personal afectado por este convenio tendrá unas vacaciones anuales de treinta días naturales, que se disfrutarán en los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre, podrán disfrutarse en dos periodos. Caso de no poderlas disfrutar en los meses indicados, tendrán derecho a un incremento consistente en cinco días más de vacaciones; no obstante, si no se disfrutaran durante los meses indicados por petición de la persona trabajadora, no tendrán derecho a dicho incremento.

Se abonarán de acuerdo con la normativa de aplicación. El personal de nuevo ingreso que no lleve prestado un año de servicio en la empresa, disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda.

Con el fin de que el personal de las empresas pueda disfrutar de sus vacaciones de verano, la dirección y el comité o delegados-as de personal establecerán los turnos correspondientes, los cuales tomarán como criterio el que tendrá preferencia en la primera ocasión, las personas trabajadoras de mayor antigüedad, para elegir los turnos correspondientes, de tal forma que estos turnos sean de carácter rotatorio para que todas las personas trabajadoras tengan ocasión de disfrutar sus vacaciones en el período que elijan. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

El personal acogido al presente convenio, en caso de incapacidad temporal o accidente de trabajo que derive en incapacidad temporal, previo al periodo vacacional asignado al mismo o coincidiendo con este, tendrán derecho a disfrutar, aun fuera del año natural, los días que por causa de dicha situación de incapacidad temporal, hayan

dejado de disfrutar.

## **Artículo 18. Retribución de las vacaciones.**

La remuneración del período de vacaciones será el promedio de las retribuciones percibidas por la persona trabajadora en los tres meses de actividad previos al comienzo de las mismas. En caso de que las comisiones sobre las ventas se hubieran devengado en períodos superiores al mes, el promedio correspondiente a este concepto se calculará atendiendo al período de su devengo. Quedan excluidas del promedio, en todo caso, las dietas u otros conceptos extrasalariales y las horas extraordinarias.

## **Artículo 19. Vacaciones por permanencia en caso de cese.**

Con el fin de premiar la fidelidad y la permanencia de las persona trabajadoras en las empresas, se pacta que quienes cesen voluntariamente o por despido, siempre que no sea procedente, en las mismas, durante la vigencia del convenio, con una antigüedad de al menos 20 años, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

- Por cese a los 63 años, 95 días de vacaciones.
- Por cese a los 64 años, 65 días de vacaciones.
- Por cese a los 65 años, 35 días de vacaciones.

El disfrute de estas vacaciones, se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese, debiendo comunicar la persona trabajadora fehacientemente a la empresa su decisión.

## **Artículo 20. Permisos.**

Las personas trabajadoras previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo/a y cinco días cuando, por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km de distancia de ida y otros tantos de vuelta al efecto.
- c) En caso de nacimiento o adopción de hijo/a, aquellas personas que no cumplan los requisitos para acceder a la prestación por nacimiento de hijo/a de la Seguridad Social, dispondrán de tres días en caso de nacimiento, que serán cinco días en caso de requerir desplazamiento superior a 150 km de distancia de ida y otros tantos de vuelta al efecto.
- d) Tres días en caso de enfermedad grave o fallecimiento del padre, madre, de uno/a u otro/a cónyuge, ampliándose a cinco días cuando, por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km de distancia de ida y otros tantos de vuelta al efecto.
- e) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Excepcionalmente procederá la ampliación del permiso previsto para el desplazamiento en las letras b, c y d del presente artículo, aunque no se supere los 150 km indicados en los citados apartados, cuando por la distancia a

recorrer o los medios de transporte existentes al tiempo del hecho causante, se emplee en cada trayecto más de tres horas.

f) El personal que justifique su matriculación en un centro de enseñanza oficial, dispondrá del tiempo necesario para asistir a exámenes con la justificación pertinente y avisando a la empresa con la antelación mínima de un día.

g) El personal que deba examinarse para la obtención del carné de conducir y previa justificación, podrá disponer del tiempo necesario para el examen convocado por la jefatura de tráfico que corresponda.

h) Dos días por traslado de domicilio habitual.

i) El tiempo imprescindible para la renovación del DNI y por el tiempo no superior a cuatro horas, asimismo como el tiempo imprescindible para asistir a organismos oficiales, siempre y cuando hayan sido previamente convocados con la oportuna citación.

j) Se establece una bolsa de 12 horas anuales por persona trabajadora a fin de que pueda acompañar a los-as hijos-as menores, a las consultas médicas necesarias, o a las personas mayores de edad con dependencia acreditada, de hasta segundo grado de consanguinidad y primer grado de afinidad. Dicha asistencia a consultas médicas, deberá ser acreditada documentalmente a las empresas por medio de justificante de asistencia expedido por el/la facultativo/a de la Seguridad Social que haya atendido a la o el paciente. Dicha bolsa de horas, en ningún caso será acumulable, de un año a otro, debiendo en su caso consumirse dentro del año natural si fuere necesario.

Igualmente todas las licencias contempladas en este artículo podrán ser ampliadas previa solicitud de la persona trabajadora y por cuenta del mismo si así lo aprueba la empresa.

Si alguna de las licencias tuviera que concederse con salida fuera de España, a solicitud del personal afectado se dará por el tiempo indispensable para poder asistir, considerándose este tiempo de permiso no retribuido, pudiendo ser recuperado previo pacto entre las partes. No obstante en estos casos, se disfrutaría de un día más de permiso retribuido, solo en caso de enfermedad grave o fallecimiento.

El personal que acredite estar inscrito en los registros legalmente establecidos al efecto, como parejas de hecho, tendrán derecho a los permisos previstos en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, y los establecidos en el propio convenio, si bien, para disfrutar del permiso de 15 días previstos para caso de matrimonio, deberá haber transcurrido al menos un año desde el disfrute de un permiso anterior cuando se hubiese disfrutado del mismo por haberse registrado como pareja de hecho.

## **Artículo 21. Lactancia.**

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en quince días laborables, siempre que así lo acuerde con la empresa.

## **Artículo 22. Excedencias.**

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al

cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Las personas trabajadoras tendrán 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 pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

d) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a 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 apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el/la empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

No obstante lo anterior, las excedencias mencionadas en los apartados a y c del presente artículo, tendrán derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo o uno de similar grupo en el plazo de dos meses desde la solicitud desde la finalización de la excedencia.

## **Artículo 23. Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.**

1. Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar y laboral las empresas podrán acordar con la representación de las personas trabajadoras normas de desarrollo respecto de la posibilidad individual

contemplada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación de servicios, incluida la prestación de servicios a distancia.

2. Estas normas deberán establecerse con criterios de razonabilidad en la compatibilización de las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas de la empresa. Para ello se podrán concretar las franjas horarias en las que las personas trabajadoras deban coincidir en la prestación de servicios, que podrán variar según los departamentos o secciones de aplicación. Así mismo se podrán establecer límites máximos al ejercicio del derecho siempre que los mismos no supongan una vulneración de la garantía de no discriminación, ni se impida la solicitud de las personas trabajadoras una vez superados estos límites.

3. En el caso de que los acuerdos a los que hace referencia el apartado anterior no solventasen las necesidades de las personas trabajadoras, o en el caso de ausencia de dichos acuerdos, estas podrán solicitar una adaptación de la jornada en los términos recogidos en el art. 34.8 del ET y según el procedimiento establecidos en los apartados siguientes de este artículo.

4. El procedimiento se iniciará con la solicitud de la persona trabajadora a la empresa en la que deberán concretarse los siguientes aspectos:

- Propuesta concreta de adaptación de la duración y/o distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y/o forma de prestación de servicios.
- Exposición de los motivos que justifican la petición.
- Duración temporal prevista de la medida.

Las empresas podrán requerir de la persona trabajadora información adicional, atendiendo siempre a criterios de razonabilidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas.

5. Recibida la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.

6. En el supuesto de solicitarlo la persona trabajadora, la empresa informará a la representación de las personas trabajadoras del inicio del periodo de negociación, dándoles traslado del escrito de solicitud.

7. La persona trabajadora podrá requerir la presencia de un/a representante de las personas trabajadoras en el proceso de negociación.

8. De conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En los dos últimos casos, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

9. En caso de desacuerdo y de haberse solicitado por la persona trabajadora la presencia en el proceso negociador de un/a representante legal de las personas trabajadoras, este último podrá emitir informe al respecto.

10. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

## **Artículo 24. Horas extraordinarias.**

La retribución de las horas extraordinarias se efectuará de acuerdo con las tablas de este convenio o a razón de 1 hora y 20 minutos de descanso por cada hora trabajada.

La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá a la persona trabajadora en los términos regulados en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Si la opción es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será acordada entre la dirección de la empresa y las personas trabajadoras afectadas en un plazo de 15 días desde su realización.

## **CAPÍTULO VI. Retribuciones.**

---

### **Artículo 25. Estructura retributiva.**

1. Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, se distribuyen en el salario base de grupo y, en su caso, los complementos salariales regulados en el mismo.
2. Se entiende por salario base de grupo el correspondiente a la persona trabajadora en función de su encuadramiento en uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio colectivo.
3. El salario base de grupo remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso establecidos.

### **Artículo 26. Complementos salariales.**

1. Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual de la persona trabajadora y su adscripción a un grupo profesional.
2. Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:
  - a) Personales. En la medida en que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora.
  - b) De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.
  - c) Por calidad o cantidad de trabajo. Consistente en las cantidades que percibe la persona trabajadora por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la Empresa o un área de la misma.

### **Artículo 27. Condiciones más beneficiosas.**

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas establecidas con anterioridad a la vigencia de este convenio, sin perjuicio de que puedan ser absorbidas y compensadas cuando los salarios que vinieran percibiendo las personas trabajadoras, en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a los que se fijan en el presente convenio. No obstante:

- a) Se reconoce a todos los efectos los derechos consolidados derivados de la supresión del complemento personal de antigüedad en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, en los términos previstos en el artículo 12 del texto del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana, publicado en el DOGV número 8235, de 15.02.2018.
- b) Aquellas personas trabajadoras que a 31.12.2018 percibiesen una retribución derivada del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana, publicado en el DOGV número 8235, de 15.02.2018, superior a la establecida para el grupo

profesional en el que quedaron encuadradas en virtud de lo previsto en el Convenio colectivo para los años 2019 a 2022, publicado en el DOGV de 23.11.2021, se les mantendrá la diferencia como complemento Ad personam, denominado complemento «ex categoría o nivel profesional».

Dicho complemento no será compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente en el mismo incremento que el convenio. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyos salarios de categoría eran superiores a los de grupo, no será abonable a aquellas personas trabajadoras de nuevo ingreso. Asimismo este complemento se considerará salario base a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

## **Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.**

1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho al cobro de tres pagas extraordinarias de devengo anual, cuyo importe consistirá en una mensualidad del salario base de grupo, además de los complementos personales que corresponda, de acuerdo con el artículo anterior en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

2. Las gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas en doce mensualidades. En caso contrario se percibirán con arreglo a la costumbre o pacto establecido en cada empresa, y en su defecto:

a) La paga de invierno (Navidad): el 15 de diciembre.

b) La paga de verano: el 30 de julio.

c) La tercera paga: la segunda quincena de marzo.

3. Al personal que ingrese en el transcurso del año o cese durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en proporción al tiempo trabajado.

## **Artículo 29. Cuantía y actualización salarial.**

Primero. Retribuciones.

1. Las personas trabajadoras percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2023, que se corresponden con un incremento del 4,00 % sobre los valores abonados en 2022:

<i>Año 2023</i>		<i>Retribución anual (€)</i>	<i>Retribución mensual (€)</i>	<i>Hora Extra (Art. 24)</i>	<i>Hora Nocturna (Art. 30)</i>
<i>División Funcional</i>	<i>Grupo</i>	<i>15 pagas</i>			
PTAV	G1	19.852,34	1.323,49	14,80	2,78
PTAV	G2	18.435,83	1.229,06	13,74	2,58
PTAV	G3	17.228,00	1.148,53	12,84	2,41
PTAV	G4	16.543,43	1.102,90	12,33	2,32
PTAV	G5	15.120,00	1.008,00	11,27	2,12
<i>División Funcional</i>	<i>Grupo</i>				
POP	G3	16.140,82	1.076,05	12,03	2,26
POP	G4	15.713,17	1.047,54	11,71	2,20
POP	G5	15.648,54	1.043,24	11,67	2,19

2. Las personas trabajadoras percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2024, que se corresponden con un incremento del 3,00 % sobre los valores abonados en 2023:

<i>Año 2024</i>		<i>Retribución anual (€)</i>	<i>Retribución mensual (€)</i>	<i>Hora Extra (Art. 24)</i>	<i>Hora Nocturna (Art. 30)</i>
<i>División Funcional</i>	<i>Grupo</i>	<i>15 pagas</i>			
PTAV	G1	20.447,91	1.363,19	15,24	2,86
PTAV	G2	18.988,90	1.265,93	14,15	2,66
PTAV	G3	17.744,84	1.182,99	13,24	2,48
PTAV	G4	17.039,73	1.135,99	12,70	2,39
PTAV	G5	15.573,60	1.038,24	11,62	2,18
<i>División Funcional</i>	<i>Grupo</i>				
POP	G3	16.625,04	1.108,33	12,40	2,33
POP	G4	16.184,57	1.078,97	12,07	2,27
POP	G5	16.118,00	1.074,54	12,01	2,26

3. Las personas trabajadoras percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2025, que se corresponden con un incremento del 2,00 % sobre los valores abonados en 2024:

<i>Año 2025</i>		<i>Retribución anual (€)</i>	<i>Retribución mensual (€)</i>	<i>Hora Extra (Art. 24)</i>	<i>Hora Nocturna (Art. 30)</i>
<i>División Funcional</i>	<i>Grupo</i>	<i>15 pagas</i>			
PTAV	G1	20.856,87	1.390,45	15,54	2,92
PTAV	G2	19.368,68	1.291,25	14,43	2,71
PTAV	G3	18.099,74	1.206,65	13,50	2,53
PTAV	G4	17.380,52	1.158,71	12,95	2,44
PTAV	G5	15.885,07	1.059,00	11,85	2,22
<i>División Funcional</i>	<i>Grupo</i>				
POP	G3	16.957,54	1.130,50	12,65	2,38
POP	G4	16.508,26	1.100,55	12,31	2,32
POP	G5	16.440,36	1.096,03	12,25	2,31

4. Las personas trabajadoras percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en la siguiente tabla durante el año 2026, que se corresponden con un incremento del 2,00 % sobre los valores abonados en 2025:

<i>Año 2026</i>		<i>Retribución anual (€)</i>	<i>Retribución mensual (€)</i>	<i>Hora Extra (Art. 24)</i>	<i>Hora Nocturna (Art. 30)</i>
<i>División Funcional</i>	<i>Grupo</i>	<i>15 pagas</i>			
PTAV	G1	21.274,01	1.418,26	15,85	2,98
PTAV	G2	19.756,05	1.317,08	14,72	2,76
PTAV	G3	18.461,73	1.230,78	13,77	2,58
PTAV	G4	17.728,13	1.181,88	13,21	2,49
PTAV	G5	16.202,77	1.080,18	12,09	2,26
<i>División Funcional</i>	<i>Grupo</i>				
POP	G3	17.296,69	1.153,11	12,90	2,43
POP	G4	16.838,43	1.122,56	12,56	2,37
POP	G5	16.769,17	1.117,95	12,50	2,36

5. Los atrasos derivados de los incrementos establecidos en el presente artículo se abonarán en un solo pago, dentro del mes siguiente al de la publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana de los nuevos valores.

Segundo. Actualización

1. Al finalizar la vigencia de este convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2023, 2024, 2025 y

2026 es superior al 11,00 %, en cuyo caso la diferencia se aplicará de la siguiente forma:

a) Si la diferencia fuese igual o inferior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2027, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2026 con dicha diferencia.

b) Si la diferencia fuese superior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2027 en la mitad del exceso. La otra mitad del exceso se aplicará en la actualización de las tablas de 2028.

2. Las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de 2027 y 2028, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, para que sean de aplicación el 1 de enero de cada año en los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo de cada año.

### **Artículo 30. Nocturnidad.**

Las horas que se trabajen entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán la consideración de nocturnas, y serán retribuidas de acuerdo con las tablas de este convenio.

### **Artículo 31. Seguridad Social complementaria.**

La persona trabajadora que esté en situación de baja por Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a que la empresa le complete desde el primer día de su baja hasta el 100 % el salario convenio, más la antigüedad consolidada que le corresponda sobre la prestación económica que perciba de tal motivo de la entidad gestora o Mutua Patronal de la Seguridad Social hasta un total de doce mensualidades.

Para determinar el 100 % a los efectos de la percepción salarial en caso de incapacidad temporal, se partirá de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al hecho causante, por lo que se entenderá incluida la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias. No obstante lo anterior, en el momento de la percepción de la gratificación extraordinaria correspondiente se deducirá las cantidades ya percibidas por este concepto.

Asimismo, la persona trabajadora que se encuentre de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrá derecho a que la empresa le complete a partir del octavo día el 100 % del salario convenio y la antigüedad consolidada que proceda, sobre la prestación económica que perciba de la entidad gestora correspondiente, hasta un total de doce mensualidades.

El abono del complemento establecido en el presente artículo cesará cuando se verifique que la persona en situación de incapacidad temporal incumple las pautas de tratamiento establecidas por la entidad gestora de la prestación o no comparezca a los controles que esta determine.

### **Artículo 32. Póliza de seguro.**

Sin perjuicio de las normas generales de la Seguridad Social, las empresas que apliquen el presente convenio se obligan a formalizar en el plazo máximo de seis meses, desde la publicación de este convenio colectivo, una póliza de seguro individual de accidentes para la mejora de las prestaciones, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, derivada de accidente laboral y cuyas cuantías a percibir por la persona trabajadora o sus herederos/as será de doce mil euros en caso de fallecimiento y de invalidez permanente total y absoluta.

Las empresas que incumplieran las garantías establecidas en este artículo se responsabilizarán individualmente

de su cumplimiento.

## Artículo 33. Dietas.

Se entiende por dietas aquellos devengos que ha de percibir la persona trabajadora con independencia de su retribución habitual, como compensación de los gastos, perjuicios o incomodidades que le origina la necesidad de desplazarse de un lugar a otro para la ejecución de su trabajo.

Abarca los conceptos que se indican y se regirán por las siguientes normas:

### Dietas

1. Si por necesidad del servicio alguna persona trabajadora hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa abonará una dieta del importe fijado en la tabla del presente artículo, con justificación del gasto, incluidos los gastos de representación, si la persona trabajadora realiza comida y cena fuera de su domicilio, y en el caso de que solo se realice fuera del domicilio la comida, se abonará una media dieta del importe fijado en la tabla del presente artículo, que no será necesario justificar.
2. Cuando alguna persona trabajadora efectúe su desplazamiento por orden de la empresa, siempre que regrese a dormir al domicilio, se le sumará la totalidad de las horas invertidas exclusivamente en la ida y regreso de su viaje, con las efectivamente trabajadas, y todas las que sobrepasen de la jornada normal de trabajo serán computadas con arreglo al régimen de registro de jornada establecido en la empresa en cumplimiento de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.
3. Cuando por la distancia o circunstancia de desplazamiento no fuera posible el regreso de la persona trabajadora a pernoctar en su domicilio, se estará a lo convenido entre la empresa y la persona trabajadora en lo que a las horas de viaje se refiere.

### Gastos de locomoción

En los que caben las siguientes situaciones:

1. Que la empresa ponga un vehículo a disposición de la persona trabajadora, en cuyo caso no habrá derecho a percibir cantidad alguna por este motivo.
2. Que la persona trabajadora utilice un vehículo propio, en cuyo caso percibirá en concepto de locomoción la cantidad fijada en la siguiente tabla por kilómetro recorrido:

<i>Concepto</i>	<i>Importe 2023 (€)</i>	<i>Importe 2024 (€)</i>	<i>Importe 2025 (€)</i>	<i>Importe 2026 (€)</i>
<b>Dieta</b>	27,98	28,82	29,40	29,99
<b>Media dieta</b>	16,80	17,30	17,65	18,00
<b>Locomoción (€/km)</b>	0,21	0,22	0,22	0,22

Las dietas y medias dietas, así como los gastos de locomoción regulados en este artículo se actualizarán conforme a lo establecido en el presente convenio colectivo.

3. Las empresas que lo consideren conveniente de acuerdo con el Comité de empresa o delegados/as de personal, podrán sustituir el abono a su personal de las medias dietas o de las dietas completas indicadas anteriormente, satisfaciendo los gastos de manutención y alojamiento que les hubiera ocasionado.

## **CAPÍTULO VII. Salud laboral.**

---

### **Artículo 34. Prendas de trabajo.**

Las empresas entregarán a todo el personal que preste servicio en las mismas dos prendas de vestir adecuadas al puesto de trabajo en verano y otras dos en invierno y una vez al año el calzado adecuado.

Estos equipos serán los que atendiendo a las observaciones que formule el Servicio de Prevención correspondiente, la empresa y el comité o delegado/a de personal consideren más idóneos en relación con el trabajo que se efectúe. En caso de no suministrarse estos equipos, las personas trabajadoras podrán exigir a las empresas, la cantidad de 113,08 euros por tal concepto.

## **CAPÍTULO VIII. Derechos sindicales.**

---

### **Artículo 35. Cuota sindical.**

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales o sindicatos, que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa con claridad, la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida mensualmente la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante periodos anuales.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

### **Artículo 36. Crédito horario.**

Podrá acumularse las horas de las distintas personas integrantes del comité de empresa que pertenezcan a la misma organización sindical y, en su caso, de los delegados y delegadas de personal de la misma organización sindical, en una o varias personas de la representación legal de las personas trabajadoras, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevada o relevadas del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Tanto la persona cedente como la cesionaria del crédito horario deberán comunicar a la dirección de la empresa la cesión y acumulación de horas, con una antelación de cinco días a la fecha en la que vaya a utilizarse el crédito horario.

### **Artículo 37. Asambleas en el centro de trabajo.**

Las personas trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea con arreglo a las previsiones del Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPÍTULO IX. Régimen disciplinario.**

---

### **Artículo 38. Régimen disciplinario. Principios de ordenación.**

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y las empresas.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.
5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere.

### **Artículo 39. Graduación de las faltas.**

1. Se considerarán como faltas leves:
  - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
  - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
  - c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
  - d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
  - e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
  - f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
2. Se considerarán como faltas graves:
  - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
  - b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
  - c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
  - d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e del siguiente apartado.
  - e) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
  - f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la

empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas. ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

l) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

m) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d y e del presente artículo.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año. b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

c) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

e) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

i) El acoso sexual.

j) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene cuando de ello se derive un riesgo grave para las personas.

k) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

## **Artículo 40. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes y despido disciplinario.

## **CAPÍTULO X. Comisión paritaria e inaplicación del Convenio colectivo.**

---

### **Artículo 41. Comisión paritaria.**

1. Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo cuando sean formulados por cualquiera de las partes firmantes. Las consultas en materia de clasificación profesional deberán presentarse necesariamente en el modelo establecido en el anexo I del presente convenio colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio.
- d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la inaplicación del presente Convenio Colectivo.
- e) La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.
- f) La adopción de acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del Convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia.

2. La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de seis miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente convenio colectivo, que designarán a sus respectivas personas mandatarias con arreglo al criterio que determine cada representación.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichos/as asesores/as serán designados/as libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

La Comisión Paritaria podrá delegar funciones en sus miembros para desarrollar las previsiones establecidas en el presente Convenio Colectivo especialmente en materia de igualdad.

3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria, fijándose como dirección electrónica el correo electrónico [laboral@fedacova.org](mailto:laboral@fedacova.org)

4. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio colectivo para

que la comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

5. La Comisión deberá reunirse en un plazo máximo de quince días hábiles desde que se reciba la consulta. Se exceptúa el caso que la Comisión deba reunirse para resolver discrepancias sobre la inaplicación de condiciones de trabajo, en cuyo caso el plazo máximo para pronunciarse será de siete días. Transcurrido dicho plazo sin que se reúna la comisión, la parte consultante tendrá expedita la vía judicial, el arbitraje previsto en el artículo 48 el presente convenio o la posibilidad de acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral, según casos.

Las empresas no adscritas a las organizaciones empresariales firmantes del presente convenio colectivo, que soliciten la intervención de la Comisión Paritaria, abonarán a la Comisión, en concepto de canon de organización y convocatoria de la misma, la cantidad de 300 euros. Por acuerdo unánime de la Comisión se podrá exigir un canon de 150 euros a las personas trabajadoras que soliciten su intervención, si se apreciase temeridad o mala fe por su parte.

6. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias sobre los asuntos de los que deba conocer la Comisión Paritaria, en virtud de lo establecido en el presente convenio colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

## **Artículo 42. Inaplicación del Convenio colectivo.**

1. Con objeto del mantenimiento del empleo en las empresas, de acuerdo con lo establecido legalmente, se podrá inaplicar en la empresa las condiciones previstas en el presente Convenio colectivo, determinando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte de aplicación un nuevo convenio.

La empresa que decida inaplicar el presente convenio, informará a la Comisión Mixta del presente convenio la apertura del procedimiento.

2. Para la efectividad de las anteriores medidas, deberá desarrollarse, en las empresas en que existan representantes legales de las personas trabajadoras, un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

3. La intervención como interlocutoras ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales firmantes del presente convenio, cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de las personas miembro del comité de empresa o entre los/as delegados/as de personal.

4. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas miembro del comité o comités de empresa, de los/as delegados/as de personal, en su caso, o de las representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellas.

5. La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (ASAC-CV) o norma que lo sustituya, que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

6. En las empresas en las que no exista representación legal de las personas trabajadoras, estos consultaran a las organizaciones sindicales firmantes del convenio y podrán optar por atribuir su representación para la

negociación del acuerdo, a una comisión de tres componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo, sin perjuicio de las previsiones legales al respecto.

Por su parte, la empresa podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

7. En caso de acuerdo, este deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución, con indicación expresa de las condiciones de trabajo a aplicar en dicha empresa, y detallando, en su caso, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas con carácter general.

8. La Comisión paritaria acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones de trabajo suponen o no el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente convenio colectivo, relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

### **Artículo 43. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del Convenio colectivo.**

1. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

2. Sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria, se oirá sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

3. La Comisión Paritaria podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores.

4. En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria, la misma decidirá someterlo al arbitraje recogido en el convenio o someterlo a los mecanismos previstos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 08.07.2010) o posteriores. En caso de no llegar a un acuerdo o a un laudo arbitral en el plazo máximo de quince días, se entenderá que no se ha solucionado la discrepancia a los efectos legales oportunos

### **Artículo 44. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector.**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en cuantos convenios de empresa o en los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, puedan suscribirse en su ámbito territorial de aplicación, en orden a que las condiciones de trabajo y el marco de las relaciones laborales en el sector contribuyan al normal funcionamiento del mercado y a la estabilidad del empleo.

## **CAPÍTULO XI. Igualdad.**

---

### **Artículo 45. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.**

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. De acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria décima segunda de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en las empresas afectadas por la normas citadas, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o norma que lo sustituya.
3. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
4. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.
5. Con el fin de promover en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo, las partes establecen los siguientes compromisos:
  - a) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
  - b) Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
  - c) En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
  - d) En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.
  - e) El nomenclátor de las distintas figuras profesionales se realizará en un lenguaje no sexista y las actividades de prevención integrarán la perspectiva de género con arreglo a las recomendaciones técnicas del servicio de prevención correspondiente.
  - f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos grupos profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.

A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, todo ello con arreglo a lo establecido en el artículo 4 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su disposición final primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer.

## **Artículo 46. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral.**

1. De acuerdo con lo previsto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente convenio colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral de la persona trabajadora en sus funciones diarias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. En las empresas que no hayan elaborado plan de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:

- a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.
- b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en las empresas, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.
- c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una

denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

- a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.
- b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.
- c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual estas podrán estar acompañadas de quien decidan.
- d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales, y en el que serán de aplicación todas las garantías establecidas en el artículo 94 del presente convenio colectivo. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.
- e) Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la Representación Sindical.

## **Artículo 47. Violencia de género.**

El personal que justifique ante la empresa, mediante la existencia de una resolución judicial, ser víctima de violencia de género, tendrá derecho, a fin de hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con su proporcional reducción del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

El personal víctima de violencia de género declarada en sentencia judicial, y que por dicho motivo se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo, en su 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, o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar las vacantes existentes.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Compromiso sobre la adecuación normativa del Convenio Colectivo**

---

1. Ambas partes acuerdan efectuar un seguimiento de la aplicación de la normativa vigente sobre contratación laboral y sobre el Estatuto del Becario en el sector durante la vigencia del presente convenio colectivo, con el fin de incorporar al texto del convenio las previsiones que acuerden durante su vigencia.
2. Si durante la vigencia del presente convenio colectivo, entrara en vigor la normativa de transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los/as progenitores/as y los/as cuidadores/as, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, la Comisión Negociadora del presente convenio colectivo se reunirá para la adecuación del mismo a dicha normativa, al amparo de lo previsto en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA sobre actuación de la Comisión Paritaria en materia de clasificación Profesional**

---

La Comisión Paritaria atenderá las consultas formuladas por las partes firmantes del presente convenio colectivo en materia de encuadramiento profesional.

Cuando la consulta se formule por parte de empresas no asociadas a la representación empresarial firmante del presente convenio colectivo, o por parte de profesionales del asesoramiento laboral, la emisión de dictamen por parte de la Comisión Paritaria estará sujeta a un canon de 300,00 €, que se destinará íntegramente a sufragar los gastos de funcionamiento de dicha comisión.

## **ANEXO I.- Modelo de consulta sobre clasificación profesional.**

---

### 1. DATOS GENERALES

Nombre de la persona trabajadora ...  
 Empresa y centro ...  
 Departamento y sección ...  
 Denominación del puesto ...  
 Grupo profesional actual ...  
 Grupo profesional que se reclama ...

### 2. DEPENDENCIA Y MANDO

Denominación del puesto superior al que ocupa y del que depende jerárquicamente:		
Puestos o unidades subordinadas:		
Núm. de personas:	Núm. de personas:	Núm. de personas:

### 3. INICIATIVA /AUTONOMÍA

a) ¿En qué ocasiones decide por su cuenta?

...

b) ¿En qué ocasiones según normas fijas?

...

c) ¿En qué ocasiones consulta a su superior/a jerárquico/a?

...

### 4. PRINCIPALES FUNCIONES QUE REALIZA EN SU PUESTO DE TRABAJO

a) TAREAS REGULARES

...

b) TAREAS OCASIONALES (Indicando periodicidad media)

...

### 5. FORMACIÓN Y EXPERIENCIA NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN

\* Señale con una (X), en cada concepto, el nivel necesario para el puesto

<i>Formación</i>		<i>Idiomas</i>	<i>Experiencia necesaria para realizar la función</i>
<i>Académica</i>	<i>Profesional</i>		
Conocimientos a nivel de educación secundaria obligatoria o equivalente		No precisa idiomas	Hasta 1 mes
Educación Secundaria Obligatoria o equivalente		Conocimientos de un idioma extranjero	Hasta 3 meses
Educación Secundaria Obligatoria (Completa) o equivalente	Módulos del ciclo formativo de grado medio o superior. Formación o carreras profesionales en el marco de los planes de formación de la propia empresa o equivalente	Dominio de un idioma extranjero	Hasta 9 meses
Ciclo Grado Medio o Grado Superior, o bien, más cursos de cierta complejidad técnica o social		Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro	Hasta 18 meses

Titulado superior, o bien, Primer ciclo universitario, Graduado Medio más cursos de formación profesional superior		Dominio de dos idiomas extranjeros	Hasta 3 años
Titulado superior más cursos de Posgraduado			Más de 3 años

## 6. DIFICULTADES

### a) COMPLEJIDAD DEL TRABAJO

...

### b) HABILIDADES ESPECIALES

...

### c) CONDICIONES AMBIENTALES

...

## 7. RESPONSABILIDAD

### a) RESPONSABILIDAD POR FUNCIÓN Y/O RESULTADO

(responsabilidad por posibles fallos o errores que puedan ocurrir en el desempeño de la función)

...

b) RESPONSABILIDAD POR RELACIONES INTERNAS O EXTERNAS (con otras personas de la empresa o externas a ella)

...

## 8. OBSERVACIONES

...

9. CRITERIO DE LA EMPRESA (indicar, en su caso, si la empresa rehúsa hacer constar su criterio)

...

10. CRITERIO DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

...

El-La Trabajador-a

RRTT

La Empresa

D/D<sup>a</sup>.

D/D<sup>a</sup>

D/D<sup>a</sup>

## **ANEXO II.- Modelo de denuncia situaciones de acoso.**

---

Don/Doña ... mayor de edad, con domicilio en la calle/plaza ... núm. ... de ... y con DNI/NIF núm. ..., trabajador-trabajadora de la empresa del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la CV ...

Por medio del presente escrito, interpongo DENUNCIA contra:

Don/Doña ..., trabajador-trabajadora de la empresa del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la CV ...

Fueron TESTIGOS (*en caso de que los hubiese o deseen declarar*):

Don/Doña ... DNI/NIF ..., trabajador-trabajadora de la empresa del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la CV ...

Y cuyas demás circunstancias personales desconozco, por los siguientes HECHOS:

Por lo expuesto SOLICITO se tenga por admitido el presente escrito y se proceda con arreglo a lo establecido en el Convenio Colectivo.

Firmado. La persona trabajadora

En ..., a ... de ... de ...

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE ELABORACIÓN DE CHOCOLATES Y TORREFACTORES DE CAFÉ Y SUCEDÁNEOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA</b>					
<b>CONVENIO COLECTIVO (DOCV Núm. 8235 / 15.02.2018)</b>					
Artículo 11. Jornada laboral					
... La jornada anual quedara establecida en	1784	horas.			

<b>REVISIÓN SALARIAL (DOGV Núm. 8523 / 05.04.2019)</b>					
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2018					
I. Técnicos:					
1. Titulados:					
De grado superior	1.361,13				
De grado medio	1.211,03				
Ayudante técnico	1.050,94				
2. No titulados:					
Encargado general	1.157,03				
Maestro o jefe de fabricación	1.095,61				
Encargado de sección	1.066,49				
Auxiliar de laboratorio	983,94				
3. Oficina técnica y organización:					
Jefe de 1.ª y 2.ª	1.157,03				
Técnico de organización 1.ª y 2.ª	1.125,35				
Auxiliares organización	983,94				
4. Técnicos procesos de datos:					
Jefe de proceso de datos	1.211,03				
Analista	1.157,03				
Jefe de explotación y prog. ord.	1.157,03				
Programador de máquinas	1.157,03				
Auxiliares	1.124,62				
Operador de ordenador	1.124,62				

II. Administrativos:					
Jefe administración 1. <sup>a</sup>	1.270,00				
Jefe administración 2. <sup>a</sup>	1.211,03				
Oficial 1. <sup>a</sup>	1.124,62				
Oficial 2. <sup>a</sup>	1.049,88				
Auxiliar	983,53				
Telefonista	918,04				
Jefe de ventas	1.240,67				
Inspector de ventas	1.182,73				
Promotor y/o pro. publicidad	1.055,15				
Vendedor con autoventa	1.009,18				
Viajante	1.009,18				
Corredor de plaza	1.009,18				
A) Personal de producción y acabado					
Oficial 1. <sup>a</sup>	33,96				
Oficial 2. <sup>a</sup>	32,46				
Ayudante	31,47				
B) Personal de oficios auxiliares:					
Oficial 1. <sup>a</sup>	33,96				
Oficial 2. <sup>a</sup>	32,46				
C) Peonaje:					
Almacenero	31,60				
Conserje	31,60				
Cobrador	31,60				
Basculero pesador	31,60				
Guarda jurado	31,60				
Guarda vigilante	31,60				
Ordenanza	31,60				
Portero	31,60				
ART. 20 MEDIA DIETA	15,64				
ART. 20 DIETA	26,06				

<b>CONVENIO COLECTIVO (DOGV Num. 9221 / 23.11.2021)</b>					
Artículo 14. Incremento y actualización salarial					
1. Para el año 2019 las tablas salariales serán las correspondientes al año 2018					
Año 2020		Retribución anual	Retribución mensual		
División Funcional	Grupo	15 pagas			
PTAV	G1	18.528,76	1.235,25		
PTAV	G2	17.206,69	1.147,11		
PTAV	G3	16.079,38	1.071,96		
PTAV	G4	15.440,45	1.029,36		
PTAV	G5	14.046,01	936,40		
División Funcional	Grupo				
POP	G3	15.064,69	1.004,31		
POP	G4	14.665,56	977,70		
POP	G5	14.605,23	973,68		
Año 2021		Retribución anual	Retribución mensual		
División Funcional	Grupo	15 pagas			
PTAV	G1	18.806,69	1.253,78		
PTAV	G2	17.464,79	1.164,32		
PTAV	G3	16.320,57	1.088,04		
PTAV	G4	15.672,06	1.044,80		
PTAV	G5	14.256,70	950,45		
División Funcional	Grupo				
POP	G3	15.290,66	1.019,38		
POP	G4	14.885,54	992,37		

POP	G5	14.824,31	988,29		
Año 2022		Retribución anual (□)	Retribución mensual (□)		
División Funcional	Grupo	15 pagas			
PTAV	G1	19.088,79	1.272,59		
PTAV	G2	17.726,76	1.181,78		
PTAV	G3	16.565,38	1.104,36		
PTAV	G4	15.907,14	1.060,48		
PTAV	G5	14.470,55	964,70		
División	Funcional Grupo				
POP	G3	15.520,02	1.034,67		
POP	G4	15.108,82	1.007,25		
POP	G5	15.046,67	1.003,11		
Artículo 15. Jornada laboral					
1. La jornada laboral ... anual 1.784	horas				
4. Las horas realizadas dentro de la jornada nocturna ... recargo del	25%	sobre el precio de la hora ordinaria			
Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias	3				
Artículo 21. Prendas de trabajo	113,08	euros			
Artículo 23. Dietas					
dieta de	25,6	euros			
media dieta de	15,36	euros			
Gastos de locomoción	0,2	euros por kilómetro			

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SOBRE ENCUADRAMIENTO DE LAS FIGURAS PROFESIONALES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES					
	Figura Profesional	División funcional	Grupo		
Personal técnico					
	Personal titulado				
	De grado superior	PTAV	G1		
	De grado medio	PTAV	G1		
	Ayudante técnico/a	PTAV	G3		
	Personal no titulado				
	Encargado/a general	PTAV	G2		
	Maestro/a o jefe/a de fabricación	PTAV	G3		
	Encargado/a de sección	PTAV	G3		
	Auxiliar de laboratorio	PTAV	G5		
	Oficina técnica y organización				
	Jefe/a de 1ª y 2ª	PTAV	G2		
	Técnico/a de organización 1ª y 2ª	PTAV	G2		
	Auxiliares organización	PTAV	G5		
	Proceso de datos				
	Jefe/a de proceso de datos	PTAV	G1		
	Analista	PTAV	G2		
	Jefe/a de explotación y prog. ord.	PTAV	G2		
	Programador/a de máquinas	PTAV	G2		
	Auxiliares	PTAV	G2		
	Operador/a de ordenador	PTAV	G2		

Personal administrativo					
	Jefe/a administración 1ª	PTAV	G1		
	Jefe/a administración 2ª	PTAV	G1		
	Oficial/a 1ª	PTAV	G3		
	Oficial/a 2ª	PTAV	G4		
	Auxiliar	PTAV	G5		
	Telefonista	PTAV	G5		
	Jefe/a de ventas	PTAV	G1		
	Inspector/a de ventas	PTAV	G2		
	Promotor/a y/o pro. publicidad	PTAV	G3		
	Vendedor/a con auto-venta	PTAV	G4		
	Viajante/a	PTAV	G4		
	Corredor/a de plaza	PTAV	G4		
Personal de producción y acabado					
	Oficial/a 1ª	POP	G3		
	Oficial/a 2ª	POP	G3		
	Ayudante/a	POP	G5		
Personal de oficios auxiliares					
	Oficial/a 1ª	POP	G3		
	Oficial/a 2ª	POP	G3		
Peonaje					
	Almacenero/a	POP	G4		
	Conserje/a	POP	G4		
	Cobrador/a	POP	G4		
	Basculero/a pesador/a	POP	G4		
	Guarda jurado/a	POP	G4		
	Guarda vigilante/a	POP	G4		
	Ordenanza	POP	G4		
	Portero/a	POP	G4		
////					

<b>CONVENIO COLECTIVO (DOGV Núm. 9660 / 11.08.2023)</b>					
Artículo 8. Trabajo a distancia	35	euros brutos mensuales en concepto de compensación trabajo distancia			
Artículo 14. Jornada laboral	1784	horas			
Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias	3	cuyo importe consistirá en una mensualidad del salario base de grupo, además de los complementos personales que corresponda			
Artículo 29. Cuantía y actualización salarial					
Año 2023		Retribución anual	Retribución mensual	Hora Extra (Art. 24)	Hora Nocturna (Art. 30)
División Funcional	Grupo	15 pagas			
PTAV	G1	19.852,34	1.323,49	14,80	2,78
PTAV	G2	18.435,83	1.229,06	13,74	2,58
PTAV	G3	17.228,00	1.148,53	12,84	2,41
PTAV	G4	16.543,43	1.102,90	12,33	2,32
PTAV	G5	15.120,00	1.008,00	11,27	2,12
POP	G3	16.140,82	1.076,05	12,03	2,26
POP	G4	15.713,17	1.047,54	11,71	2,20

POP	G5	15.648,54	1.043,24	11,67	2,19
Año 2024		Retribución anual	Retribución mensual	Hora Extra (Art. 24)	Hora Nocturna (Art. 30)
División Funcional	Grupo	15 pagas			
PTAV	G1	20.447,91	1.363,19	15,24	2,86
PTAV	G2	18.988,90	1.265,93	14,15	2,66
PTAV	G3	17.744,84	1.182,99	13,24	2,48
PTAV	G4	17.039,73	1.135,99	12,70	2,39
PTAV	G5	15.573,60	1.038,24	11,62	2,18
POP	G3	16.625,04	1.108,33	12,40	2,33
POP	G4	16.184,57	1.078,97	12,07	2,27
POP	G5	16.118,00	1.074,54	12,01	2,26
Año 2025		Retribución anual	Retribución mensual	Hora Extra (Art. 24)	Hora Nocturna (Art. 30)
División Funcional	Grupo	15 pagas			
PTAV	G1	20.856,87	1.390,45	15,54	2,92
PTAV	G2	19.368,68	1.291,25	14,43	2,71
PTAV	G3	18.099,74	1.206,65	13,50	2,53
PTAV	G4	17.380,52	1.158,71	12,95	2,44
PTAV	G5	15.885,07	1.059,00	11,85	2,22
POP	G3	16.957,54	1.130,50	12,65	2,38
POP	G4	16.508,26	1.100,55	12,31	2,32
POP	G5	16.440,36	1.096,03	12,25	2,31
Año 2026		Retribución anual	Retribución mensual	Hora Extra (Art. 24)	Hora Nocturna (Art. 30)
División Funcional	Grupo	15 pagas			
PTAV	G1	21.274,01	1.418,26	15,85	2,98
PTAV	G2	19.756,05	1.317,08	14,72	2,76
PTAV	G3	18.461,73	1.230,78	13,77	2,58

PTAV	G4	17.728,13	1.181,88	13,21	2,49
PTAV	G5	16.202,77	1.080,18	12,09	2,26
POP	G3	17.296,69	1.153,11	12,90	2,43
POP	G4	16.838,43	1.122,56	12,56	2,37
POP	G5	16.769,17	1.117,95	12,50	2,36
Artículo 33. Dietas					
Concepto	Importe 2023	Importe 2024	Importe 2025	Importe 2026	
Dieta	27,98	28,82	29,40	29,99	
Media dieta	16,80	17,30	17,65	18,00	
Locomoción (euros/km)	0,21	0,22	0,22	0,22	