



Convenio Colectivo Fabricantes de Muñecas, Auxiliares y Afines de Alicante

ÁREA	Alicante	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	03000925011982	ACTUALIZACIÓN	2026/02/25
VIGENCIA	2023/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 38 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-fabricantes-de-munecas-auxiliares-y-afines-d-e-alicante/		

Resumen

Convenio Colectivo Fabricantes De Muñecas, Auxiliares y Afines. Última actualización a: 25-02-2026 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2025. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 38 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 127 de 04/07/2024)

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de FABRICANTES DE MUÑECAS AUXILIARES Y AFINES. Código convenio 03000925011982.

ANTECEDENTES DE HECHO.

I. Con fecha 28/03/2024 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo provincial de Fabricantes de Muñecas Auxiliares y Afines. Dicho convenio ha sido suscrito por los sindicatos CCOO, UGT y ADTO en representación de las personas trabajadoras y, en representación de la parte empresarial, por FREMA-ONILAE.

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 03/04/2024, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 21/05/2024.

III. En fecha 31/05/2024 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento fue atendido presentando subsanación en fecha 14/06/2024.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta el titular en la provincia de Alicante de la Dirección territorial de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Única de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

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

Alicante, 27 de junio de 2024.

EL DIRECTOR TERRITORIAL.

Juan Antonio Castaño Díaz.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS DE MUÑECAS, JUGUETES, ACCESORIOS Y AFINES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE (2023-2025).

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- OBJETIVO.

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre empresas y personas trabajadoras afectadas por el mismo.

Artículo 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio Colectivo vincula a las partes firmantes del mismo y a quienes de forma expresa o tácita se adhieran a él.

- Territorial.- El presente convenio será de aplicación en toda la Provincia de Alicante.
- Funcional.- Regulará las relaciones laborales de las empresas y de su personal, dedicadas a la actividad de industrias de fabricación de muñecas, juguetes, accesorios y afines.
- Personal.- Incluye a la totalidad del personal que ocupen las empresas afectadas por este convenio,

cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Artículo 3.- VIGENCIA, DURACIÓN Y EFECTOS ECONÓMICOS.

El Convenio se acuerda con una vigencia de tres años en los términos expuestos a continuación.

El Convenio entrará en vigor el día de su firma por las partes, teniendo una duración de tres años: desde el 1-01-2023 al 31-12-2025. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2023.

Artículo 4.- DENUNCIA.

El Convenio Colectivo podrá ser denunciado por la Asociación de empresarios o las Centrales Sindicales firmantes del Convenio, con una antelación mínima de tres meses, a la terminación de su vigencia.

En todo caso la denuncia deberá formalizarse por escrito con todos los requisitos que a estos efectos prevé el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 5.- VINCULACIÓN.

Las condiciones acordadas en este Convenio son un todo que no podrá ser aplicado parcialmente, por ninguna de las partes, ya que constituyen un todo orgánico e indivisible.

Artículo 6.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

No son compensables ni absorbibles las mejoras concedidas en el presente Convenio, en ningún caso.

Artículo 7.- GARANTÍA PERSONAL.

Todas las condiciones económicas, y de otra índole, fijadas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas para el personal, en relación con las convenidas, subsistirán como garantía personal, para los que vengan gozando de ellas.

Artículo 8.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo y en todo lo no previsto por el mismo, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral de carácter general.

CAPÍTULO II. INTERPRETACIÓN.

Artículo 9.- COMISION PARITARIA.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. El domicilio social de la Comisión Paritaria radicará en Polígono Industrial Las Atalayas, Calle del Franco s/n, 03114 Alicante, Edificio FAMOSA.

Artículo 10.-COMPOSICIÓN.

La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de los empresarios y tres representantes de las personas trabajadoras (con sus respectivos suplentes), de entre los firmantes del Convenio, quienes entre ellos elegirán uno o dos secretarios.

Presidirá la Comisión Paritaria el Presidente de la Comisión Negociadora del Convenio.

Ningún miembro de la Comisión podrá formar parte de esta cuando en reunión a celebrar sea parte interesada a nivel individual en el conflicto planteado.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Artículo 11.- ESTRUCTURA.

La Comisión Paritaria que se acuerda tendrá carácter central, y para todo el ámbito territorial del Convenio. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, podrá recabar de los sectores las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

Artículo 12.- FUNCIONES.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, y le someterán las partes ineludiblemente en primera instancia, aquellas cuestiones que son funciones específicas propias:

- 1.- Interpretación del Convenio.
- 2.- Conciliación en los problemas o cuestiones que deben serle sometidos por las partes, en los supuestos previstos en el presente Convenio.
- 3.- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- 4.- Cuando exista un problema interpretativo, que afecte a una empresa concreta, la Comisión Paritaria oirá a las partes afectadas, antes de emitir su pronunciamiento.
- 5.- Adecuación del Convenio a la nueva normativa laboral.

Artículo 13.- PROCEDIMIENTO.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación la Central Sindical firmante u FREMA- ONILAE.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo en el máximo de 72 horas.

Procederá a convocar la Comisión Paritaria el presidente a instancias de cualquiera de las partes que la integran. El presidente tendrá voz, pero sin voto; tampoco tendrán voto los asesores de cualquiera de las partes que asistan a la reunión.

Para que los acuerdos de la Comisión sean válidos, deberá existir paridad entre ambas representaciones. En caso de discrepancia podrán solicitar de común acuerdo la mediación del organismo competente.

Los acuerdos y resoluciones de la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante para ambas representaciones, cuando deriven de la interpretación del Convenio en cuestiones de interés general, y solo para las partes en litigio cuando se trate de conflictos individuales o colectivos.

CAPÍTULO III. ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Artículo 14.

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en este Convenio, y en la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de los agentes sociales: empresa y personas trabajadoras.

Artículo 15.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de actividad normal.
2. La definición del proceso de fabricación y la asignación de los elementos necesarios. Así como la adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la plena ocupación y actividad de la persona trabajadora
3. La fijación, tanto de los «índices de desperdicios», como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate, si bien dicho índice necesitará el previo conocimiento para su fijación del Comité o Delegado de personal.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de las cantidades de trabajo y actividades o rendimiento normal.

Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimientos o incentivos, en una o varias secciones, que componen la fabricación, alguno hubiere de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por persona-hora, deberá percibir un incremento del 25 por ciento de su salario base como mínimo.

5. La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones y métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones

y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

A estos efectos, la persona trabajadora conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempo, la media de las percepciones que hubiera obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

Si durante el período de modificación, la persona o personas trabajadoras afectadas, obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas, que en previsión de tal momento se estableciesen, debiendo, en cualquier caso, remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

En el caso de que las tarifas, a que se refieren los dos párrafos anteriores, no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior, proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

6. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones, que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de material, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

7. La fijación de fórmulas claras y sencillas, para la obtención de los cálculos de retribución, que correspondan a todos y cada una de las personas trabajadoras afectadas, de forma y manera que sea cual fuere la categoría y clasificación personal de los mismos, puedan comprenderlas con facilidad.

En el caso de que la empresa no haya hecho uso de lo previsto en cualquiera de los epígrafes anteriores, ello no supondrá en ningún caso, renuncia a dichas facultades.

Artículo 16.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE RENDIMIENTOS.

Para la implantación de un sistema de rendimientos en base a incentivos variable, se procederá de la siguiente forma:

1. Cuando las necesidades de producción lo aconsejen, podrán ser establecidos en las empresas, a las que afecte el presente Convenio, el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos.
2. El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:
3. Para el establecimiento de un sistema de rendimiento en base a prima o incentivos, la fijación de la actividad normal y óptima, y el cambio de métodos de trabajo, será preceptivo el informe del Comité de empresa o Delegado de Personal; informe que deberá ser presentado en el plazo máximo de 10 días antes de la implantación de los nuevos sistemas.
4. Limitar hasta el máximo de 12 semanas la experimentación de las nuevas tarifas y/o de los nuevos sistemas de organización, sin perjuicio de lo que se pueda pactar entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.
5. Finalizado el período de experimentación y en el plazo máximo de 10 días, será preceptivo el informe razonado expresando la conformidad o el desacuerdo del Comité de empresa o Delegados de personal, en su caso, quienes para su asesoramiento, podrán recabar informe y comprobaciones de los sistemas, por parte de los técnicos o expertos que crean oportunos.
6. En el plazo máximo de 10 días, después de recibir el escrito razonado del Comité de empresa o Delegados de personal, la empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control de trabajo e incentivos, sin perjuicio de que estos presenten reclamación ante el organismo laboral competente.
7. Exponer en los lugares de trabajo, la especificación de las tareas designadas a cada puesto, así como la de las tarifas aprobadas.

Artículo 17. VARIACIONES NO SUSTANCIALES.

No obstante, no requerirán las formalidades anteriores aquellas modificaciones de tarifas o bases cuya causa se encuentre en el cambio de modelos y métodos que no comporten variación sustancial en el sistema de trabajo, no estableciéndose, para los mismos, período de adaptación alguno.

Tampoco precisarán de adaptación aquellos trabajos que, aun siendo nuevos, tengan carácter eminentemente repetitivo, y que no impliquen incorporación de nueva dificultad o variación del sistema.

Si se presentase reclamación sobre lo expuesto anteriormente, en primera instancia empresa y Comité de empresa o Delegados de personal, en su caso, conformarán el carácter y naturaleza de estas funciones, tratando de llegar a un acuerdo sobre las discrepancias que surjan, y en caso contrario se planteará la misma, para ser dirimida por la Comisión Mixta.

Artículo 18.- ACTIVIDAD NORMAL O MINIMA, HABITUAL Y ÓPTIMO.

De acuerdo con la definición que de la misma ha realizado la Organización Internacional del Trabajo, el rendimiento normal o mínimo es el esfuerzo equivalente al que realiza un hombre normal que, andando por un terreno completamente plano y a una temperatura templada, desarrolla una velocidad de 4,8 kilómetros por hora.

La exigencia de la actividad normal es facultad reconocida por la Ley a la empresa, quien la exigirá a la persona trabajadora, y que en los distintos y más comunes sistemas de medición corresponde a los índices 60 (Sistema Bedaux) y 100. (Sistema Centesimal).

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada persona trabajadora en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de trabajo y en un período de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133 (Sistema Centesimal) y 80 (Sistema Bedaux), y equivale a caminar a una velocidad de 6,4 km. /h, conforme la misma Organización Internacional de Trabajo define.

Artículo 19. REVISIÓN DE TARIFAS.

Las tarifas de incentivos podrán ser revisadas sin formalidad alguna, cuando la media de la sección supere el rendimiento óptimo.

Artículo 20.- INCENTIVOS.

1º.- La implantación de un sistema de incentivos en base al sistema de rendimientos, en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad, se produzca pérdida en la retribución de la persona trabajadora por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Se garantizará que la persona trabajadora al alcanzar el rendimiento actividad normal percibirá como mínimo el salario convenio.

Si la persona trabajadora alcanza un rendimiento entre el mínimo exigible y el óptimo, el trabajador/a recibirá, además del salario convenio, un incentivo por el importe que corresponda y que se actualizará conforme al convenio.

2º.- La persona trabajadora que esté abasteciendo a una o varias personas que vayan a trabajo medido,

percibirá un incentivo en función de la media de los/as trabajadores/as abastecidos, que se establecerá de común acuerdo con el Comité de empresa o Delegados de personal, de acuerdo con la cantidad de trabajo que desarrolle.

3°.- En la empresa en que exista implantado un sistema de tiempos medido, y en la que la persona trabajadora, como mano de obra directa de la producción, pero cuyo trabajo no se pueda definir como tiempo medido, por la diversidad de cometidos a realizar (engrase de máquinas, cambio de moldes y postizos, realización de mezclas tanto de tintes como de materiales a usar en las máquinas, seleccionar y repasar piezas fabricadas), recibirá un incentivo de un veinticinco por ciento, como mínimo, de su salario base.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACION PROFESIONAL.

Artículo 21.- Criterios generales.

La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversos niveles, así como distintas funciones y especialidades profesionales.

Artículo 22. Sistema de clasificación de los grupos y niveles profesionales.

1. Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo funcional y a un nivel profesional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada persona trabajadora.
2. Las categorías profesionales vigentes en la actualidad se toman como referencia de integración en los Grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

Personal Técnico.

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Empleadas-Empleados.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarias-Operarios.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión y coordinación.

3. Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

4. De manera automática, con la suscripción del presente Convenio Colectivo, se realizará en base a las referidas exigencias normativas, y las categorías existentes hasta este momento, la adscripción de las personas

trabajadoras del anterior sistema de clasificación profesional que se aplicará al nuevo grupo pasado en Grupos profesionales, como sigue, sin que ello aparejado ningún tipo de incremento salarial por este motivo.

Anterior clasificación aplicada	Clasificación a aplicar
	Grupo I
Jefa o Jefe Superior / Directora- Director	Nivel 1.
	Grupo II
Personal Técnico	
Jefa o Jefe de Taller Escultura	Nivel 1
Jefa o Jefe de Taller Mecánico	Nivel 2
Maestra o Maestro Industrial primera	Nivel 3
Jefa o Jefe Almacén materias primas	Nivel 3
Jefa o Jefe Economato	Nivel 3
Jefa o Jefe Almacén ventas	Nivel 3
Maestra o Maestro Industrial segunda	Nivel 4
Empleadas o Empleados	
Jefa o Jefe de Primera	Nivel 1
Jefa o Jefe de Segunda	Nivel 3
Personal Técnico	Grupo III
Encargada o Encargado Taller Escultura	Nivel 1
Técnica Mecánica - Técnico Mecánico	Nivel 1
Persona Encargada de primera/modelista 1ª	Nivel 2
Empleadas o Empleados	
Oficial de 1ª	Nivel 1
Oficial de 2ª	Nivel 3
Personal Técnico	Grupo IV
Persona Encargada de segunda/modelista 2ª	Nivel 2
Ayudante de Encargada o encargado/Aux. Organización	Nivel 4
Empleadas o Empleados	
Auxiliar 1ª según formación y experiencia	Nivel 1
Auxiliar 2ª según formación y experiencia	Nivel 3
Auxiliar 3ª según formación y experiencia	Nivel 5
Personal Telefonista	Nivel 6
Empleadas o Empleados	Grupo V
Aspirante 1ª según formación y experiencia	Nivel 1
Aspirante 2ª según formación y experiencia	Nivel 2
Personas Operarias	
Oficial de primera	Nivel 3
Conductora -Conductor de primera	Nivel 3
Oficial de segunda	Nivel 4
Conductora -Conductor de segunda	Nivel 4
Profesional de primera	Nivel 5
Profesional de segunda	Nivel 6
Vigilante	Nivel 7
Peón	Nivel 7
Ayudante Especialista	Nivel 8
Contrato Formación segundo año	Nivel 9
Contrato Formación primer año	Nivel 10

Se acuerda crear una comisión a partir de la publicación del convenio, para la revisión del sistema de clasificación de los grupos y niveles profesionales.

Artículo 23.- CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO DE IGUAL O DISTINTO GRUPO PROFESIONAL.

1. En los casos de las operarias/operarios adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto del suyo, por exceso de plantilla deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo profesional. Las personas trabajadoras remunerados a incentivos variables que supongan la percepción de complementos especiales de retribución no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen circunstancias de producción o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran.

En todo caso este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo las empresas contratar nuevo personal para trabajar a destajo y con prima en las labores que anteriormente se ocuparan dichas personas trabajadoras sin que estas vuelvan a ser reintegradas a sus anteriores puestos de trabajo.

2. En el caso de movilidad funcional entre puestos de trabajo que conlleven trabajo a incentivos variables, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras acordarán unas tablas de adaptación, que permitan a la persona trabajadora tener un período de formación que le capacite para obtener un rendimiento superior al normal.

Como consecuencia de la aplicación de este precepto, el régimen económico de los cambios será el siguiente: Si el pase se realiza de un puesto incentivado a otro de idéntico régimen retributivo, el trabajador/a quedará a resultas de las ganancias obtenidas en el nuevo puesto de trabajo. Si pasa de un puesto de prima variable a otro de carácter fijo, igualmente quedará obligado a amoldarse a estas circunstancias y cuando se realiza a un puesto no incentivado, se le respetará el promedio de lo ganado en carácter de incentivos, promediando lo obtenido durante los tres meses anteriores.

3. Las empresas, en caso de necesidad, podrán destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de distinto grupo o categoría profesional a la suya, reintegrándose a la persona trabajadora a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo profesional superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo han motivado.

Cuando se trate de un grupo profesional inferior, esta situación no podrá prolongarse a período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su categoría. En ningún caso, el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En este sentido, las empresas evitarán reiterar el trabajo de inferior categoría con la misma persona trabajadora.

4. Si el cambio se produjera por petición de la persona trabajadora, el salario se adaptará desde el principio al nuevo grupo profesional o puesto de trabajo.

5. Las modificaciones realizadas conforme a este artículo se entenderán comprendidas dentro de las reguladas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V. JORNADA DE TRABAJO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y

VACACIONES.

Artículo 24.- JORNADA DE TRABAJO.

Para el año 2023 y hasta la firma del presente convenio, la jornada laboral anual será de 1778 horas. Durante el resto de la vigencia del convenio, la jornada laboral anual será de 1759 horas en cómputo anual. Por tanto, hasta el 2024, los meses de enero a marzo, ambos incluidos mantendrán, en proporción, la jornada anual que se venía realizando, y a partir de abril de 2024 se aplicará la parte proporcional a la jornada anual de 1759 horas.

Siendo los tiempos de bocadillo para las diversas jornadas continuadas de 15 minutos, que se computarán como de trabajo efectivo, salvo para las personas trabajadoras menores de 18 años que dispondrán de un descanso mínimo de 30 minutos cuando la jornada continuada exceda de cuatro horas y media.

Partiendo de la jornada semanal de 40 horas, en cómputo anual de 1759, el personal contratado que no realice la jornada total anual realizará la parte correspondiente a la que resulte de dividir los días laborales del año en curso por la jornada anual.

La Comisión Paritaria del Convenio deberá reunirse todos los años, al objeto de determinar el número de días laborables al año que corresponda.

Artículo 25.- VACACIONES.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de 30 días naturales para todas las categorías.

De las vacaciones como mínimo, 21 días naturales, habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida durante los meses de julio o agosto. Los 9 días restantes se decidirán en cada empresa, entre empresa y Comité de empresa o Delegados de personal.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses como mínimo, en los tablones de anuncios para conocimiento del personal.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensada en metálico. La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas, y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por la persona trabajadora por todos los conceptos, en jornada normal, en los tres meses trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de iniciación de las mismas, haciéndose abstracción, por tanto, de los periodos de I.T. y retrotrayendo dichos periodos hasta encontrar un período de tiempo equivalente.

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

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

Artículo 26.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

En materia de horas extras se estará a lo dispuesto al respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Al salario hora individual, calculado con arreglo a las disposiciones mencionadas, se aplicará el incremento de un 75 por ciento para todo el personal de la empresa, sin distinción por grupo o nivel profesional. En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO VI. POLITICA SALARIAL.

Artículo 27.- SALARIOS.

Año 2023.- Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, se incrementarán los salarios del convenio en un 2%, siendo de aplicación la tabla salarial que figura en los Anexos I y II del presente convenio.

Cláusula de revisión:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase a 31 de diciembre de 2023 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 2022, superior al 2%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada

cifra, con un límite de un 3,5%. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2023. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios existentes a 31 de diciembre de 2022.

Año 2024, Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, se incrementarán los salarios del convenio en un 2%, sobre la tabla salarial que esté vigente a 31 de diciembre de 2023, o en su caso sobre la actualizada, en el caso de que hubiera procedido la revisión.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase a 31 de diciembre de 2024 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 2023, superior al 2%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, con un límite del 3,5%. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2024. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios existentes a 31 de diciembre de 2023.

Año 2025, Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, se incrementarán los salarios del convenio en un 2%, sobre la tabla salarial que esté vigente a 31 de diciembre de 2024, o en su caso sobre la actualizada en el caso de que hubiera procedido la revisión.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase a 31 de diciembre de 2025 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 2024, superior al 2%, se efectuará

una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra con un límite del 4%. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2025. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios existentes a 31 de diciembre de 2024.

Artículo 28.- CLÁUSULA DE INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

1- Las empresas, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo desarrollo de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, podrán inaplicar las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

3- Para la efectividad de las anteriores medidas, deberá desarrollarse, en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores, un periodo de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora que respetará las previsiones del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

4- La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

5- Durante el periodo 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 los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, o representaciones sindicales, si las hubiere, que en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

6- El empresario y la representación legal 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 VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, el cual entró en vigor el 1 de julio de 2023, que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

7- En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores/as de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo. En este segundo supuesto, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

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

8- En caso de acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas descritas anteriormente, éste deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución, y deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá de la vigencia establecida en el presente Convenio Colectivo. Sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Asimismo, el trabajador que se demuestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social.

9- Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, se levantará acta de las actuaciones realizadas y se remitirá, a la Comisión Paritaria, la documentación aportada durante el periodo de consultas y en su caso, las alegaciones que cada una de las partes hayan podido realizar. La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo de siete días para resolver la inaplicación solicitada.

Caso de no alcanzar acuerdo la Comisión Paritaria remitirá, en el plazo de 5 días, la documentación y actuaciones al Consejo Tripartito para el desarrollo de las Relaciones Laborales y la negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana quien resolverá la discrepancia surgida entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución de la discrepancia podrá ser adoptada por la Comisión Paritaria o por un árbitro nombrado de común acuerdo por las partes o designado por la citada Comisión en los supuestos y con arreglo al procedimiento establecido en el Decreto 88/2013, de 5 de julio, del Consell o norma que lo sustituya.

Artículo 29.-ANTIGÜEDAD.

Las personas trabajadoras fijas comprendidas en este Convenio, que tengan tal condición de fijos a la entrada en vigor del Convenio de 1.998, disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistentes en dos trienios y cuatro quinquenios, respetando los derechos adquiridos hasta la fecha de la firma del Convenio.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el correspondiente a la primera columna de la tabla salarial anexa.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5 por ciento para cada trienio y del 10 por ciento para cada quinquenio.

El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

La persona trabajadora que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese en la misma de nuevo, solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso,

perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 30.- PLUS SUSTITUTORIO DE LA ANTIGÜEDAD.

Por ser la antigüedad un concepto salarial a extinguir por el transcurso del tiempo, todos los/las trabajadores/as contratados fijos y/o indefinidos a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, devengarán un plus sustitutorio de la antigüedad equivalente a dos quinquenios, al diez por ciento cada uno de ellos, que se percibirán, el primero de ellos al cumplir los cinco años de permanencia en la empresa y el segundo al cumplir los diez años de permanencia en la empresa.

A las personas trabajadoras que les fuere de aplicación el presente artículo, no les será de aplicación, por tanto, lo establecido en el artículo anterior.

Artículo 31.- GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS.

Se establece para las personas trabajadores las pagas correspondientes a navidad y a verano en los siguientes términos:

a.- El importe de una mensualidad del salario pactado más complementos de antigüedad, con ocasión de la Navidad.

b.- El importe de una mensualidad del salario pactado más complementos de antigüedad, con ocasión de la paga de julio.

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la fracción de semana o mes completo. Esta misma norma se aplicará a las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado. La gratificación de Navidad será satisfecha el día hábil inmediatamente anterior al 22 de diciembre y la de julio entre el 15 y 16 de mismo mes.

Artículo 32.- GRATIFICACION FIESTAS PATRONALES.

La gratificación por fiestas patronales será de 15 días del salario pactado más la antigüedad, si la hubiese, para todo el personal.

Artículo 33.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS.

En tanto no se legisle con carácter general sobre la participación de las personas trabajadoras en los Beneficios de la empresa, se fija una gratificación anual consistentes en 30 días de salario pactado, más antigüedad, para todo el personal que ocupen las empresas.

El importe de esta gratificación será hecho efectivo dentro de los tres primeros meses de cada año, una vez finalizado el ejercicio económico.

Artículo 34.- ACUERDO DE PRORRATEO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Al inicio de la relación laboral las pagas reguladas en los artículos 31, 32 y 33 del presente convenio podrán prorratearse en catorce o doce pagas, previo mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

En el caso de personas trabajadoras cuyas pagas no se hayan prorrateado al inicio de la relación laboral, sólo podrán prorratearse las pagas referidas, previo consenso con la persona trabajadora o los representantes de los trabajadores y habiéndose liquidado previamente los importes devengados de cada paga a la fecha de efectos del prorrateo de estas.

El prorrateo de las pagas se podrá realizar indicándolo en un concepto específico o incluyéndolo en el importe total mensual a percibir por la persona trabajadora en catorce o doce mensualidades, según lo pactado.

El prorrateo en catorce pagas presumirá salvo acuerdo expreso, que las dos pagas que se mantienen tienen devengo semestral, siendo la primera pagadera el 15 o 16 de julio-Verano (devengo de enero a junio) y la segunda el día hábil inmediatamente anterior al 22 de diciembre-Navidad (devengo de julio a diciembre).

La persona trabajadora podrá solicitar que le informen de los importes que le corresponden percibir sin aplicar la prorrateo y con su aplicación, de forma que el trabajador/a contraste y confirme que el importe total anual es el mismo, cambiando sólo la periodificación de los pagos.

Artículo 35.- PLUSES DE ESPECIALIZACION, PENOSIDAD Y NOCTURNIDAD.

Se establece para las personas trabajadoras que realicen su trabajo en máquinas de plástico, inyectar y soplar y conductores de vehículos de especialización, que se abonará, por cada día efectivo de trabajo, en la cuantía que se hace constar en el Anexo II de este Convenio.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en hornos de vinil y en la sección de arenadores, percibirán una prima, en razón a la penosidad en el trabajo, por cada hora efectiva de trabajo, en la cuantía que se hace constar en Anexo II de este Convenio.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios a partir de las 10 de la noche y hasta las 6 de la mañana, tendrán derecho a percibir, a partir del 1 de enero de 2023, en razón de la nocturnidad, una prima, por cada hora trabajada, en la cuantía que se hace constar en el Anexo II de este Convenio.

La persona trabajadora que viniese disfrutando de la prima de especialización, no perderá el derecho a la misma, aun cuando fuera trasladado temporalmente a otro puesto, en el que no estuviese reconocida, si bien en este supuesto la percepción de la referida prima quedará limitada a los días de la semana en que tenga lugar el traslado y los de la semana siguiente.

Artículo 36.- PLUSES DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Se establece un plus de asistencia y puntualidad en el trabajo, en devengo semanal para las personas trabajadoras con salario diario, y en devengo mensual para los que tienen salario mensual, en las cuantías que se hacen constar específicamente en el Anexo II de este Convenio.

Artículo 37. — PLUS DE DISTANCIA.

En caso de que hubiera trabajos que se realicen en locales que no sean los habituales, será obligación de la

empresa proporcionar los medios adecuados de desplazamiento; en el supuesto de no ser así se abonarán los gastos de locomoción a 0,23 euros km.

Artículo 38.- RETRIBUCION DE INCENTIVOS.

En condiciones de homogeneidad se incrementan los precios de los incentivos de acuerdo al artículo 27 de este Convenio.

Los incrementos considerados normales, dimanantes de los incentivos, no son compensables ni absorbibles en ningún caso.

CAPÍTULO VII. BENEFICIOS ASISTENCIALES Y VARIOS.

Artículo 39.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTES DE TRABAJO.

El personal dado de baja por enfermedad percibirá con cargo a la empresa, a partir del 19º día de la misma, el 25 por ciento del salario pactado más antigüedad, si la hubiere.

En los casos de que la incapacidad laboral hubiese sido producida por accidente de trabajo o enfermedad profesional, y los de baja por nacimiento, la empresa abonará, asimismo a su plantilla el 25 por ciento del salario pactado más antigüedad, a partir del día de su baja.

La persona trabajadora queda obligada a recibir las inspecciones médicas que la empresa le remita y someterse a los reconocimientos pertinentes.

La empresa queda en libertad de suprimirlas, previa aprobación del Comité de empresa, cuando presuman o sospechen que la persona trabajadora no está poniendo todo de su parte para acelerar su curación.

Será obligatorio para todas las empresas adoptar las medidas necesarias para la realización de un chequeo médico anual, condicionado a que el trabajador/a preste su consentimiento, en los términos y con el alcance que establece el artículo 22 de la Ley de Prevención de riesgos laborales. Caso de que por el Organismo Oficial competente se considere que la persona que ocupe un determinado puesto de trabajo, por sus circunstancias, debe ser revisado dos o más veces durante el año, se procederá a hacerle los chequeos médicos de referencia.

Del informe médico se hará entrega de una copia a la persona trabajadora, debiendo guardarse el máximo sigilo con respecto al contenido de este por parte de la persona responsable de su entrega.

Artículo 40.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Previa justificación de la necesidad y avisando con la debida antelación, salvo fuerza mayor, la persona trabajadora podrá faltar al trabajo, sin pérdida de retribución, que será satisfecha con el salario pactado y antigüedad, en los siguientes casos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Este derecho también será reconocido a las parejas de hecho, previa justificación mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.
- b) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y,

en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.

c) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

d) Para el supuesto en el que no se reúnan los requisitos indispensables para tener acceso a la prestación por suspensión del contrato por nacimiento de hijo: 3 días naturales en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de hijos, que podrá ampliarse por 2 días naturales más si en el parto se practica cesárea.

Igualmente se prolongará por 2 días naturales más si le hubiese acaecido éste a una distancia superior a los 200 kilómetros.

e) 3 días en caso de fallecimiento de familiares de hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que podrá ampliarse con dos más cuando impliquen desplazamiento superior a los 200 kilómetros.

f) 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella

La enfermedad grave deberá ser calificada así en el parte médico y dará lugar a la licencia cuando conlleve internamiento en institución hospitalaria, en cuyo

caso la licencia de 5 días se podrá disfrutar de forma alterna, previa presentación del certificado expedido por el centro hospitalario, en el sentido de que la hospitalización sigue existiendo. En caso de que la hospitalización dure un solo día la licencia será de un solo día.

Cuando ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, ésta podrá acordar la acumulación de la licencia en uno de los dos, cuando así se solicite por ambos.

g) Un día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres (igualmente políticos), si procediera desplazarse a una distancia superior a los 200 Kilómetros, se concederá permiso no retribuido hasta dos días más.

h) La mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un período de licencia de 120 días consecutivos, en caso de parto, que mejorará los 112 establecidos por la legislación vigente sobre permiso por nacimiento de hijo, que serán distribuidos a opción de las personas interesadas, así como a la reducción de la jornada de trabajo diaria de al menos tres periodos de media hora acumulable, durante nueve meses tras el parto.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el art. 37.7 del ET.

Cuando alguno de los hechos causantes se dé simultáneamente, se disfrutará el tiempo que sea para la persona trabajadora más ventajoso, pero en ningún caso serán acumulables, conectándolos en el tiempo. Tampoco se llevará a efecto tal acumulación de cualquier permiso, y por tanto el derecho a su retribución, cuando coincidan con bajas por incapacidad laboral temporal, licencias por matrimonio o período de vacaciones.

i) Cuatro horas anuales (año natural) para acompañar a hijos menores de hasta 12 años al médico de los servicios de salud pública, debiendo justificar la asistencia.

j) 4 días al año, que podrán disfrutarse por horas, por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos

familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora, debiendo acreditarse el motivo de ausencia.

k) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.

l) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

En materia de permisos retribuidos se estará igualmente a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 41.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.

En materia de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo por nacimiento y cuidado del menor se estará a lo dispuesto en el artículo 48 .4;5;7 y 8 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 42.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Las empresas concederán un día al año de permiso sin retribución, a aquellas personas trabajadoras que justifiquen la necesidad insoslayable, siempre y cuando se haga la solicitud con 48 horas de antelación, y no perjudique al proceso productivo.

Artículo 43.- CLÁUSULA DE FIDELIZACIÓN O INDEMNIZACIÓN EXTRAORDINARIA POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El personal con 60 o más años cumplidos y que lleve como mínimo dieciséis años ininterrumpidos de permanencia en la empresa, podrá solicitar unilateralmente la rescisión de su contrato de trabajo con derecho, por una sola vez, y al causar baja, a una indemnización, de acuerdo con la siguiente escala:

A los 60 años, 10 mensualidades.

A los 61 años, 8 mensualidades.

A los 62 años, 6 mensualidades.

A los 63 años, 4 mensualidades.

Teniendo en cuenta las características de este complemento, las empresas no vendrán obligadas a hacer provisiones específicas.

Artículo 44.- CAPACIDAD DISMINUIDA.

En aquellas empresas con plantilla superior a las 50 personas trabajadoras, las trabajadoras/es que hayan sido declaradas en incapacidad total o parcial para su profesión habitual, tendrán derecho a un puesto de trabajo dentro de la empresa, acorde con sus aptitudes.

Artículo 45.- SEGURO.

Las empresas mantendrán el seguro colectivo, para todas las personas trabajadoras del sector del sector, que cubra las contingencias de muerte por accidente de trabajo y de gran invalidez por dicha contingencia conforme al capital asegurado que figura en el Anexo II de este convenio.

El capital asegurado en la correspondiente póliza de seguro es el citado en los párrafos anteriores; y se actualizará en el mismo porcentaje en que aumenten los salarios del Convenio.

Artículo 46.- PRENDAS DE TRABAJO.

Con carácter general, las empresas sujetas a este Convenio proveerán con carácter obligatorio y gratuito al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

- Técnicos, dos batas al año.
- Personal obrero, dos monos al año.

En las industrias que fabriquen o manipulen ácidos, u otras materias corrosivas, se determinará conjuntamente con el Comité de empresa o delegados de personal, la dotación adecuada en cantidad y calidad, con la que se ha de proveer a los integrantes de los distintos grupos profesionales, para su mejor protección frente a los citados agentes.

Asimismo, será obligatorio por las empresas, dotar de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvias frecuentes, y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

CAPÍTULO VIII. ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA.

Artículo 47.- FUNCIONES DEL COMITE DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL.

El Comité de empresa y delegados de personal, como órganos representativos de las personas trabajadoras, del centro de trabajo o de la empresa, tienen como fundamental misión la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de las trabajadoras y trabajadores ante el empresario, y en su caso ante la Administración, y de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 48.- GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Los miembros elegidos en cada empresa por los trabajadores para la representación y defensa de sus intereses dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

TRABAJADORES/AS	HORAS.
HASTA 100 TRABAJADORES/AS	15
DE 101 A 150 TRABAJADORES/AS	20
DE 151 A 500 TRABAJADORES/AS	30
DE 501 A 750 TRABAJADORES/AS	35
DE 751 EN ADELANTE	40

En las empresas en que haya sólo un delegado de personal, éste podrá acumular bimensualmente las horas garantizadas.

En el resto de las empresas, los delegados de personal y miembros del Comité de empresa podrán transferir las horas garantizadas, hasta un máximo de 50 horas en cómputo mensual.

La reserva de horas contenidas en los párrafos anteriores se podrá utilizar para:

- a.- Asistencia a congresos, asambleas, consejos, juntas, y en general, a cualquier clase de reuniones, a las que fueran convocados por la Central Sindical a la que pertenecieran, o por los órganos de la Administración, siempre que la convocatoria se haga en atención a la condición sindical del interesado.
- b.- Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo, promovidos por las Centrales Sindicales, para la formación del interesado.
- c.- Actos de gestión que deban realizarse por cargo de los órganos directivos de las Centrales Sindicales, o por razón de sus obligaciones específicas.

El tiempo de ausencia será retribuido como si el representante hubiera estado presente en la empresa, y por consiguiente tendrá derecho a incentivos promedio de los últimos 30 días.

Es requisito para atender el requerimiento de la Central Sindical, que se reciba la notificación en la empresa al menos con 24 horas de antelación.

Si el requerimiento afectara a una trabajadora o trabajador cuya ausencia perjudicará gravemente el proceso de producción y no fuese sustituible, la empresa lo pondrá en conocimiento del Comité, a fin de que éste informe a la Central requirente, a los efectos de tratar de resolver la cuestión, y ello sin perjuicio de la propia gestión, que ante la Central Sindical puede hacer el empresario.

No obstante, lo anterior, y si no existe acuerdo, en el supuesto del párrafo anterior, prevalecerá la convocatoria.

La convocatoria deberá hacerse por escrito y las Centrales harán uso moderado de este derecho.

La empresa podrá exigir un justificante de la Central que acredite la asistencia al acto para el que fue convocado.

Artículo 49.- SECCIONES SINDICALES.

Las Centrales Sindicales implantadas podrán constituir en las empresas Secciones sindicales, siempre que reúnan los requisitos siguientes:

- a) Las empresas con 35 personas en plantilla o menos, que tengan como mínimo tres afiliados o afiliadas.
- b) Empresas de 36 en adelante, que tengan al menos un 10 por ciento de afiliadas o afiliados.

A los efectos del número de personas trabajadoras, se incluirán las personas trabajadoras con contrato

temporal. Para el cómputo del número de trabajadores se estará a los máximos habidos durante el año, y durante la mayor parte de éste.

Las Secciones Sindicales representarán los intereses sindicales de sus afiliadas/afiliados ante la dirección de la empresa, para lo que nombrará de entre sus afiliadas/afiliados a una persona representante para comunicarse con la empresa. La persona elegida o designada, según lo previsto en el párrafo anterior, tendrá una reserva mensual de 10 horas, sin derecho a retribución, para atender asuntos propios de sus funciones, siempre que la empresa tenga más de 20 personas en plantilla.

El uso del derecho anterior deberá ser comunicado con 24 horas de anticipación, para que la dirección de la empresa pueda hacer las pertinentes sustituciones.

A las delegadas o delegados Sindicales de las empresas de más de 100 personas en plantilla, se les concederán las mismas garantías contenidas para los miembros del Comité de empresa en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

En las empresas de más de 250 personas trabajadoras las delegadas o delegados Sindicales, que deberán ser personas trabajadoras en activo de las respectivas empresas, y designadas de conformidad con los estatutos de la Central o Sindicato a quien represente, y preferentemente miembros del Comité de empresa, tendrán reconocidas las funciones y garantías siguientes:

- 1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente, y de la afiliación de este en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre la Central Sindical o Sindicato y la dirección de las respectivas empresas.
- 2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- 3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regido a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos, por el Acuerdo Marco Interconfederal, a los miembros del Comité de empresa.
- 4.- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo, que afecten a los trabajadores/as en general, y a las personas afiliadas al Sindicato.
- 5.- Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a las personas afiliadas al Sindicato.
 - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadoras o trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las trabajadoras y trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- 6.- Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia, aquella persona trabajadora en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicita en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 personas trabajadoras, las personas afectadas por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de procedencia, salvo pacto individual en contrario.

7.- La participación en las negociaciones de Convenios Colectivos. A los Delegados o Delegadas Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como personas trabajadoras en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitar su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión. La central Sindical otorgará a la persona elegida o designada una credencial que justifique ante la Dirección de la empresa dicha cualidad. Se presumirá dicho carácter hasta tanto la Central no comunique por escrito la revocación de este.

Para el cobro de la cuota de las personas afiliadas a las Centrales Sindicales, se podrán utilizar los servicios administrativos de la empresa, que vendrán obligadas a descontarlos del salario del mes, según detalle que se facilite por el Delegado de la Central y que tenga la firma del mismo y de las personas trabajadoras que acepten el citado descuento. Para ello tres días antes del último cobro del mes o del primero, según la cadencia que se adopte, el citado Delegado o Delegada facilitará a la empresa por escrito, un parte en el que conste el nombre y apellidos de las personas trabajadoras a las que se va a hacer el descuento, cuantía del mismo y período al que se refiere, todo ello con las firmas a que se refiere el párrafo anterior.

En los distintos centros de trabajo, se pondrá a disposición de la representación sindical un tablón de anuncios, que podrá ser utilizado para fijar comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral específica en la empresa.

Artículo 50.- DERECHO DE REUNIÓN.

Las empresas reconocen el derecho de reunión de las personas trabajadoras en sus empresas, en los siguientes términos:

- a) Que se trate exclusivamente de asuntos laborales o sindicales relacionados con la propia empresa.
- b) Que se lleve a cabo fuera de la jornada laboral.
- c) Que, si se pretendiera el que asistieran personas no técnicas, ni con cargo directivo de las Centrales Sindicales, de fuera de la empresa, se solicite el oportuno permiso a la dirección de la empresa, que será libre para concederlo o no.
- d) Que a «sensu» contrario podrán asistir técnicos y asesores de las Centrales Sindicales.
- e) La celebración de estas reuniones se comunicará a la empresa con tres días de anticipación, expresando el objeto de la reunión y los asesores técnicos que vayan a asistir.
- f) No se permitirán más de dos reuniones al mes, salvo circunstancias extraordinarias.
- g) Se hará en el local que designe la empresa.

Artículo 51.- JUBILACIÓN OBLIGATORIA.

Como medida de política de rejuvenecimiento de plantillas, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por la disposición final 1.1 de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, las personas trabajadoras que hayan cumplido una edad igual o superior a los 68 años y/o cumplan todos los requisitos establecidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, vendrán obligados a jubilarse

en el momento en que la empresa así se lo indique y realice simultáneamente la transformación de un contrato temporal en indefinido y a tiempo completo, o bien la contratación indefinida y a tiempo completo de una nueva persona trabajadora con el fin de que no se produzca la amortización del puesto de trabajo de la persona trabajadora jubilada. De las jubilaciones obligatorias que se lleven a cabo deberá informarse a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 52.- JUBILACIÓN ANTICIPADA y CONTRATO DE RELEVO.

1. Conforme a lo dispuesto en el art. 12, apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, para que el trabajador/a pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario dentro de los márgenes establecidos en el citado artículo 215, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a las personas trabajadoras que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda, conforme a lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social. Sobre este aspecto, la edad de jubilación ordinaria viene regulada en el artículo 205.1.a) de la LGSS.

2. El contrato de relevo se podrá concertar a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador/a cumpla los requisitos establecidos en el artículo 215.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social para que su reducción de jornada pueda alcanzar el 75 por 100.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador/a en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total de la persona trabajadora.

3. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

Se celebrará con un trabajador/a en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1 de este artículo, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria. Si, al cumplir dicha edad, la persona trabajadora jubilada parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiese celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total de la persona trabajadora relevada.

En el caso de la persona trabajadora jubilada parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total de la persona trabajadora relevada.

Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1 de este artículo, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por la persona trabajadora sustituida. El horario de trabajo de

la persona trabajadora relevista podrá completar el de la persona sustituida o simultáneamente con ella.

El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona sustituida o uno similar, entendido por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

En los supuestos en que, a los requerimientos específicos del trabajo realizado por la persona jubilada parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar la persona relevista no pueda ser la misma o uno similar que el de la jubilada parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 53.- CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Los contratos de duración determinada celebrados por circunstancias de la producción podrán tener una duración máxima, incluidas prórrogas, de 1 año.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, incluyéndose entre ellas las que derivan de las vacaciones anuales, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Artículo 54. — TRASVASE POR EMPLEO.

a) Como consecuencia de la contratación prevista en el artículo 52 para la jubilación anticipada, se realizará un trasvase equivalente al 100 por 100 de las

horas efectivas trabajadas por los respectivos sustitutos, que se hará en el segundo semestre de cada año.

b) Igualmente se trasvasará para la contratación del personal por circunstancias de la producción por un porcentaje del 75 por ciento.

c) Toda persona trabajadora que ingrese con carácter fijo, el trasvase será equivalente al 100 por 100 de sus horas efectivas de trabajo.

d) Se podrán trasvasar dieciséis horas por persona trabajadora al segundo semestre. De esta forma si se realiza dicho trasvase, se disfrutarán durante el primer semestre de cuatro días libres completos cuyas fechas de disfrute se establecerán de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras en el momento de establecer el calendario laboral y preferentemente para «puentes».

Todos los trasvases anteriormente relacionados serán capitalizables para poder llevar a cabo un reajuste de horario en los respectivos segundos semestres, de acuerdo con la cantidad de personas que haya contratado la empresa.

Además, el trasvase se podrá efectuar de tal forma que puedan establecerse hasta dieciséis semanas, en el segundo semestre, de 44 horas, que se distribuirán a razón de 9 horas de lunes a jueves y 8 horas el viernes.

Artículo 55- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. VIGILANCIA DE LA SALUD Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LACTANCIA

La protección de la salud constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas, que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad, serán de aplicación la normativa contenida en la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

La acción preventiva en las empresas del ámbito del presente convenio estará inspirada en los siguientes principios:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar aquellos que no se pueden evitar.
- Sustituir en lo posible lo peligroso por lo que le entrañe poco o ningún peligro.
- Utilizar los equipos de protección individual cuando los riesgos no se pueden evitar o no puedan evitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Planificar la prevención.
- Adaptar el trabajo a la persona, en especial a lo que respecta a la concepción ergonómica de los puestos de trabajo, y de organización de este.

a) VIGILANCIA DE LA SALUD.

El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de estas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

b) PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LACTANCIA.

La evaluación de los riesgos a la que se refiere el Art. 16, de la ley de prevención de riesgos laborales, deberá

comprender el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y lactancia natural a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo, que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud, o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la dirección de la empresa adoptara las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, mediante una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario la no realización del trabajo nocturno o trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudiesen influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de las mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de La Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, y tendrá efectos en hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su incorporación a su anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, en caso de categoría inferior conservara el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, por motivos razonablemente justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, contemplada en el Art. 45.1 e del ET, durante el periodo necesario y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

Lo dispuesto en los párrafos 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo o hija, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tuviera concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, al hijo o hija. Podrá así mismo declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos o hijas menores de 9 meses.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedad causada por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción, acogimiento y paternidad será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la

constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador o trabajadora.

Artículo 56.- POLITICA DE IGUALDAD.

1º. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.

Constituye 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.

Se consideran en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y por razón de sexo, en estos casos corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que, eviten el acoso sexual y por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Con esta finalidad se podrá establecer medidas que deberán negociarse con la representación de los trabajadores tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2º. PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 37.8, 40.4, 45 n) y 49 m) del Estatuto de los Trabajadores, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección a:

- La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.
- La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, a decisión de la interesada.
- En caso de verse obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel salarial equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa comunicará a la trabajadora afectada por la violencia de género las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.
- Suspender su contrato cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Estos periodos de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el Art. 48.8 del ET,

tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo.

- Extinción del contrato de trabajo.

- A no computar como faltas de asistencia, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

- Serán nulos los despidos de las víctimas de violencia por el ejercicio de los antes mencionados.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo, se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima, así como con la acreditación administrativa prevista en la Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

3°. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Las organizaciones firmantes del convenio, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres entienden necesario hacer un esfuerzo del sector, considerando a este un sector comprometido y avanzado en las políticas de igualdad, prestar atención a la conciliación de la vida personal familiar y laboral, para fomentar una mayor responsabilidad en la asunción de obligaciones familiares entre mujeres y hombres para lograr la igualdad real y efectiva.

De conformidad con lo dispuesto el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tras la modificación introducida 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. 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, acordando con la representación de los trabajadores., Planes de igualdad en todas aquellas empresas que tengan plantillas de más de 50 personas.

Los Planes de Igualdad serán negociados de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y Real Decreto Ley 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.

Artículo 57.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Las partes firmantes del presente Convenio Provincial de Muñecas de Alicante acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales que entró en vigor el 1 de julio de 2023, y que fue pactado por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Comunidad Valenciana (CIERVAL); por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEVAL); por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano; y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, para solucionar eficazmente las discrepancias que surjan en relación a las cláusulas del presente convenio.

CAPÍTULO IX. REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 58.- RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 59.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención; en leve, grave o muy grave

Artículo 60.- FALTAS LEVES.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
- b) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de este se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- d) Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- e) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- g) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
- h) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- i) Incumplir el deber de registrar la jornada en hasta tres ocasiones en un mes.

Artículo 61.- FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.

- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- h) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- i) La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
- k) La embriaguez o toxicomanía fuera en acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
- l) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- m) Incumplir el deber de registrar la jornada en más de tres ocasiones en un mes.

Artículo 62.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves las siguiente

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- d) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- f) La embriaguez o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo
- g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a los mismos datos de reserva obligada.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, abusos de autoridad, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
- l) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

n) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

o) El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros o compañeras, cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de esta.

Artículo 63.- RÉGIMEN DE SANCIONES.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído la persona afectada.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 64.- SANCIONES MÁXIMAS.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a.- Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b.- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c.- Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 65.- PRESCRIPCIÓN.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 66.- GRADUACIÓN DE FALTAS.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: tres meses.

Faltas graves: seis meses.

Faltas muy graves: Un año.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA.

La dirección de la empresa pondrá en conocimiento del Comité de empresa o delegados de personal, la situación de crisis con un mes de antelación a la solicitud, con la finalidad de estudiar conjuntamente las posibles soluciones al problema, siendo preceptivo el plazo.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA.

Los nuevos sueldos, contemplados en la tabla anexa, se empezarán a abonar con efectos desde el 1 de enero del 2023, procediéndose a abonar los atrasos resultantes en un plazo de 15 días desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA.

Los incrementos pactados se abonarán igualmente a las personas trabajadoras con contrato temporal que a la firma de este Convenio permanezcan en alta en las empresas, sea cual fuere la fecha de publicación de este en el Boletín Oficial de la Provincia.

CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA.

El presente Convenio ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones, integradas por parte Trabajadora por CC.OO., U.G.T. y A.D.T.O. y por parte Empresarial por FREMA-ONILAE, quienes en reunión de constitución de la Comisión

Negociadora del Convenio celebrada el día doce de febrero de dos mil veintitrés se reconocieron mutua capacidad y legitimaron para negociar el presente Convenio Colectivo.

TABLAS.

TABLA SALARIOS DIPTN DVS 2024 INCREMENTO 2%						TABLA SALARIOS PDALES 2024 INCREMENTO 2%					
TIPO 2	GRUPO	NIVEL	Salario base para el cálculo de antigüedad	Aumentos	Salario pactado	TIPO 2	GRUPO	NIVEL	Salario base para el cálculo de antigüedad	Aumentos	Salario pactado
MENSUAL	I	1	1.714,42	499,90	2.214,32	MENSUAL	I	1	1.748,71	506,90	2.255,61
MENSUAL	II	1	1.489,07	474,85	1.963,92	MENSUAL	II	1	1.518,85	494,34	2.013,20
MENSUAL	II	2	1.403,90	466,39	1.870,29	MENSUAL	II	2	1.431,98	474,70	1.906,68
MENSUAL	II	3	1.358,88	461,16	1.819,04	MENSUAL	II	3	1.385,82	469,36	1.855,18
MENSUAL	II	4	1.301,74	454,01	1.755,75	MENSUAL	II	4	1.327,78	463,09	1.790,87
MENSUAL	III	1	1.198,70	442,59	1.641,29	MENSUAL	III	1	1.222,68	451,44	1.674,12
MENSUAL	III	2	1.106,81	432,39	1.539,20	MENSUAL	III	2	1.129,05	441,83	1.570,88
MENSUAL	III	3	1.093,84	430,34	1.524,18	MENSUAL	III	3	1.115,82	439,56	1.555,38
MENSUAL	IV	1	1.040,77	425,71	1.466,48	MENSUAL	IV	1	1.081,58	433,91	1.485,49
MENSUAL	IV	2	992,21	419,66	1.411,87	MENSUAL	IV	2	1.012,08	428,85	1.440,93
MENSUAL	IV	3	905,85	409,82	1.315,67	MENSUAL	IV	3	923,16	418,11	1.341,28
MENSUAL	IV	4	889,19	408,20	1.297,39	MENSUAL	IV	4	906,97	416,37	1.323,34
MENSUAL	IV	5	793,85	394,21	1.188,06	MENSUAL	IV	5	779,12	402,10	1.181,22
MENSUAL	IV	6	753,71	392,12	1.145,83	MENSUAL	IV	6	789,79	400,99	1.189,77
MENSUAL	V	1	588,14	427,73	985,87	MENSUAL	V	1	579,51	444,75	1.024,26
MENSUAL	V	2	553,89	442,23	965,88	MENSUAL	V	2	564,76	450,50	1.024,26
DIARIO	V	3	27,93	13,36	41,29	DIARIO	V	3	28,49	13,83	42,32
DIARIO	V	4	27,30	13,27	40,57	DIARIO	V	4	27,85	13,53	41,38
DIARIO	V	5	26,72	13,20	39,92	DIARIO	V	5	27,28	13,48	40,76
DIARIO	V	6	25,95	13,16	39,11	DIARIO	V	6	26,47	13,41	39,88
DIARIO	V	7	25,49	13,09	38,58	DIARIO	V	7	26,00	13,32	39,32
DIARIO	V	8	25,12	13,05	38,17	DIARIO	V	8	25,62	13,21	38,83
DIARIO	V	9	17,87	14,98	32,85	DIARIO	V	9	18,22	15,66	33,78
DIARIO	V	10	17,82	15,53	33,35	DIARIO	V	10	17,67	16,11	33,78

(así de ilegible en el original del BOP)

CORRECCIÓN TABLAS (BOP Nº 136 de 17/07/2024)

CORRECCIÓN ERRORES PUBLICACIÓN BOP Nº 127 DE 4/07/2024 SOBRE LAS TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES MUÑECAS AUXILIARES Y AFINES.

En el Boletín Oficial de la Provincia número 127 de 4 de julio de 2024, se publicó el edicto número 5251, relativo al convenio colectivo para la actividad de FABRICANTES DE MUÑECAS AUXILIARES Y AFINES, en el que se ha detectado que las tablas salariales que aparecen no son legibles, por ello se adjuntan las tablas salariales en distinto formato para su nueva publicación.

Alicante, 16 de julio de 2024.

La Directora Territorial de Empleo y Labora.

CORTES MARÍA MARTÍNEZ DE LAS HERAS.

TABLA SALARIOS DEFINITIVOS 2022

TIP02	GRUPO	NIVEL	Salario base para el cálculo de antigüedad	Aumentos	Salario pactado
MENSUAL	I	1	1.662,87	484,87	2.147,74
MENSUAL	II	1	1.444,30	460,57	1.904,87
MENSUAL	II	2	1.361,69	451,40	1.813,09
MENSUAL	II	3	1.315,89	446,32	1.762,21
MENSUAL	II	4	1.262,60	440,36	1.702,96
MENSUAL	III	1	1.162,66	429,28	1.591,94
MENSUAL	III	2	1.073,63	419,38	1.493,01
MENSUAL	III	3	1.061,05	417,98	1.479,03
MENSUAL	IV	1	1009,48	412,23	1.421,71
MENSUAL	IV	2	962,38	407,04	1.369,42
MENSUAL	IV	3	877,85	397,59	1.275,44
MENSUAL	IV	4	862,45	395,93	1.258,38
MENSUAL	IV	5	740,88	382,36	1.123,24
MENSUAL	IV	6	731,05	381,30	1.112,35
MENSUAL	V	1	551,06	414,87	965,93
MENSUAL	V	2	537,04	428,90	965,94
DIARJO	V	3	27,09	12,96	40,05
DIARIO	V	4	26,48	12,87	39,35
DIARIO	V	5	25,92	12,80	38,72
DIARJO	V	6	25,17	12,75	37,92
DIARJO	V	7	24,72	12,67	37,39
DIARIO	V	8	24,36	12,66	37,02
DIARIO	V	9	17,33	14,53	31,86
DIARIO	V	10	16,8	15,06	31,86

TABLA SALARIOS INICIALES 2023 INCREMENTO 2%

TIP02	GRUPO	NIVEL	Salario base para el cálculo de antigüedad	Aumentos	Salario pactado
MENSUAL	I	1	1.696,13	494,57	2.190,69
MENSUAL	II	1	1.473,19	469,78	1.942,97
MENSUAL	II	2	1.388,92	460,43	1.849,35
MENSUAL	II	3	1.342,21	455,25	1.797,45
MENSUAL	II	4	1.287,85	449,17	1.737,02
MENSUAL	III	1	1.185,91	437,87	1.623,78
MENSUAL	III	2	1.095,10	427,77	1.522,87
MENSUAL	III	3	1.082,27	426,34	1.508,61
MENSUAL	IV	1	1.029,67	420,47	1.450,14
MENSUAL	IV	2	981,63	415,18	1.396,81
MENSUAL	IV	3	895,41	405,54	1.300,95
MENSUAL	IV	4	879,70	403,85	1.283,55
MENSUAL	IV	5	755,70	390,01	1.145,70
MENSUAL	IV	6	745,67	388,93	1.134,60
MENSUAL	V	1	562,08	423,17	985,25
MENSUAL	V	2	547,78	437,48	985,26
DIARIO	V	3	27,63	13,22	40,85
DIARIO	V	4	27,01	13,13	40,14
DIARIO	V	5	26,44	13,06	39,49
DIARIO	V	6	25,67	13,01	38,68
DIARIO	V	7	25,21	12,92	38,14
DIARIO	V	8	24,85	12,91	37,76
DIARIO	V	9	17,68	14,82	32,50
DIARIO	V	10	17,14	15,36	32,50

TABLA SALARIOS DEFINITIVOS 2023 INCREMENTO 3,1%

TIPO2	GRUPO	NIVEL	Salario base para el cálculo de antigüedad	Aumentos	Salario pactado
MENSUAL	I	1	1.714,42	499,90	2.214,32
MENSUAL	II	1	1.489,07	474,85	1.963,92
MENSUAL	II	2	1.403,90	465,39	1.869,30
MENSUAL	II	3	1.356,68	460,16	1.816,84
MENSUAL	II	4	1.301,74	454,01	1.755,75
MENSUAL	II	1	1.198,70	442,59	1.641,29
MENSUAL	II	2	1.106,91	432,38	1.539,29
MENSUAL	II	3	1.093,94	430,94	1.524,88
MENSUAL	IV	1	1.040,77	425,01	1.465,78
MENSUAL	IV	2	992,21	419,66	1.411,87
MENSUAL	IV	3	905,06	409,92	1.314,98
MENSUAL	IV	4	889,19	408,20	1.297,39
MENSUAL	IV	5	763,85	394,21	1.158,06
MENSUAL	IV	6	753,71	393,12	1.146,83
MENSUAL	V	1	568,14	427,73	995,87
MENSUAL	V	2	553,69	442,20	995,88
DIARIO	V	3	27,93	13,36	41,29
DIARIO	V	4	27,30	13,27	40,57
DIARIO	V	5	26,72	13,20	39,92
DIARIO	V	6	25,95	13,15	39,10
DIARIO	V	7	25,49	13,06	38,55
DIARIO	V	8	25,12	13,05	38,17
DIARIO	V	9	17,87	14,98	32,85
DIARIO	V	10	17,32	15,53	32,85

TABLA SALARIOS INICIALES 2024 INCREMENTO 2 %

TIP02	GRUPO	NIVEL	Salario base para el cálculo de antigüedad	Aumentos	Salario pactado
MENSUAL	I	1	1.748,71	509,90	2.258,61
MENSUAL	II	1	1.518,85	484,34	2.003,20
MENSUAL	II	2	1.431,98	474,70	1.906,68
MENSUAL	II	3	1.383,82	469,36	1.853,18
MENSUAL	II	4	1.327,78	463,09	1.790,87
MENSUAL	III	1	1.222,68	451,44	1.674,12
MENSUAL	III	2	1.129,05	441,03	1.570,08
MENSUAL	III	3	1.115,82	439,56	1.555,38
MENSUAL	IV	1	1.061,59	433,51	1.495,10
MENSUAL	IV	2	1.012,06	428,05	1.440,11
MENSUAL	IV	3	923,16	418,11	1.341,28
MENSUAL	IV	4	906,97	416,37	1.323,34
MENSUAL	IV	5	779,12	402,10	1.181,22
MENSUAL	IV	6	768,79	400,98	1.169,77
MENSUAL	V	1	579,51	444,75	1.024,26
MENSUAL	V	2	564,76	459,50	1.024,26
DIARIO	V	3	28,49	13,63	42,12
DIARIO	V	4	27,85	13,53	41,38
DIARIO	V	5	27,26	13,46	40,72
DIARIO	V	6	26,47	13,41	39,88
DIARIO	V	7	26,00	13,32	39,32
DIARIO	V	8	25,62	13,31	38,93
DIARIO	V	9	18,22	15,56	33,78
DIARIO	V	10	17,67	16,11	33,78

		3,10 %	2,00%
ARTICULO34	2022	2023	2024
ESPECIALIZACION	1,53	1,58	1,61
PENOSIDAD	0,56	0,58	0,59
NOCTURNIDAD	1,23	1,27	1,29
ARTICULO 35: PLUS ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	2022	2023	2024
TRABAJADORES CON SALARIO DIARIO	5,87	6,05	6,17
CONTRATOS EN FORMACION	4,85	5,00	5,10
TRABAJADORES CON SALARIO MENSUAL	25,96	26,76	27,30
ASPIRANTES MENOS DE 18 AÑOS	21,40	22,06	22,50
ARTICULO 36 PLUS DISTANCIA	2022	2023	2024
PLUS DISTANCIA	0,23	0,24	0,24
ARTICULO 37 INCENTIVOS			
INCENTIVOS	1,58%		
ARTICULO 44 SEGURO	2022	2023	2024
MUERTE POR ACCIDENTE DE TRABAJO	24.194,75	24.944,79	25.443,68
GRAN INVALIDEZ POR ACCIDENTE DE TRABAJO	42.839,11	44.167,12	45.050,46

REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 66 de 07/04/2025)

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial, depósito y publicación de las tablas salariales de los años 2024 y 2025 respecto del Convenio Colectivo de FABRICANTES DE MUÑECAS, AUXILIARES Y AFINES de la provincia de Alicante - Código Convenio 03000925011982.

ANTECEDENTES DE HECHO.

I.- Con fecha 21/03/2025 se remitió al Registro de Convenios de Alicante la solicitud de registro, depósito y publicación de las tablas salariales para los años 2024 y 2025 suscritas por la comisión negociadora del convenio colectivo arriba citado, formada, por la parte social, por lo sindicatos CCOO, UGT y ADTO y, por la parte empresarial, por FREMA-ONILAE.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Empleo y Labora de Alicante, de conformidad con lo establecido en las disposiciones transitoria y derogatoria únicas del Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la comisión negociadora y depósito del texto original de las citadas tablas salariales.

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

Alicante, 31 de marzo de 2025.

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE TRABAJO Y LABORA DE ALICANTE.

Por suplencia: La jefa del Servicio Territorial de Trabajo (Art. 17 de la Resolución de 30 de enero de 2025, sobre delegación de competencias en determinados órganos) (DOGV 31/01/2025). Raquel Corbí Tormo.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO.

A las 10.00 horas del día 17 de marzo de 2025 se reúnen telemáticamente, previa convocatoria, los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Industrias de Muñecas; Juguetes; accesorios y afines de la provincia de Alicante, compuesta por:

POR LA PARTE SOCIAL:

CC.OO.

Joaquín Calatayud Molero.

Juan Carlos Arrabal Martínez.

U.G.T.

Alejandro Guill Carrión.

Daniel Martínez Gutiérrez.

ADTO (S.I.) Juan Vicente Martínez.

Francisco Castelló.

ASESORES.

CC.OO.

María Felisa Gabaldón Ruiz.

U.G.T.

Francisco Soler Navarro.

POR LA PARTE EMPRESARIAL (FREMA-ONILAE):

Maru Camarasa Brotons (Miniland).

Tatiana Sampetro (Famosa).

ASESORA.

Cristina Martínez Núñez (asesora de Famosa).

Las partes se reconocen recíprocamente legitimidad suficiente a efectos de celebrar la presente reunión tiene por objeto tratar los siguientes puntos del Orden del Día, que son aceptados por unanimidad:

PRIMERO-. Aprobación de las Tablas Salariales definitivas del año 2024.

SEGUNDO-. Aprobación de las Tablas Salariales provisionales para el año 2025.

TERCERO-. Aprobación de los importes definitivos de 2024 y provisionales de 2025 correspondientes a los

artículos 35, 37, 38 y 45 del Convenio Colectivo.

A estos efectos, las Partes, ACUERDAN.

PRIMERO-. Aprobación de las Tablas Salariales definitivas del año 2024 El artículo 27 del Convenio Colectivo establece la siguiente cláusula de revisión respecto las tablas del año 2024:

«Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, se incrementarán los salarios del convenio en un 2%, sobre la tabla salarial que esté vigente a 31 de diciembre de 2023, o en su caso sobre la actualizada, en el caso de que hubiera procedido la revisión.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase a 31 de diciembre de 2024 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 2023, superior al 2%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, con un límite del 3,5%. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2024. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios existentes a 31 de diciembre de 2023.» A estos efectos, las Partes previas las deliberaciones correspondientes acuerdan aplicar sobre la tabla salarial de 2024 un incremento del 2,8%, siendo la Tabla Salarial resultante la que se adjunta como Anexo I, que es aprobada por unanimidad de ambas partes.

Se acuerda que el pago de los atrasos correspondientes a la aplicación de las diferencias salariales por revisión de las tablas salariales del año 2024 se deberá hacer efectivo por las empresas en un plazo máximo de 15 días desde la publicación en el correspondiente BOP.

SEGUNDO-. Aprobación de las Tablas Salariales provisionales para el año 2025 El artículo 27 del Convenio Colectivo establece lo siguiente respecto a las tablas del año 2025:

«Año 2025, Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, se incrementarán los salarios del convenio en un 2%, sobre la tabla salarial que esté vigente a 31 de diciembre de 2024, o en su caso sobre la actualizada en el caso de que hubiera procedido la revisión.» A estos efectos, las Partes previas las deliberaciones correspondientes acuerdan para el año 2025, la Tabla Salarial se adjunta como Anexo II, que es aprobada por unanimidad de ambas partes considerando un incremento del 2% sobre la tabla actualizada a 31 de diciembre de 2024 que consta en el Anexo I.

Se acuerda que los incrementos y pago de atrasos correspondientes a la aplicación de las diferencias salariales por revisión de las tablas salariales del año 2025 se deberá hacer efectivo por las empresas en un plazo máximo de 15 días desde la publicación en el correspondiente BOP.

TERCERO-. Aprobación de los importes definitivos de 2024 y provisionales para el 2025 correspondientes a los artículos 35, 37, 38 y 45 del Convenio Colectivo Se acuerdan los importes definitivos regulados en los artículos 35, 37, 38 y 45 del Convenio Colectivo para los años 2024 y 2025 en las cuantías que constan en el Anexo III.

Se acuerda que los incrementos y pago de atrasos correspondientes a la aplicación de las diferencias salariales por revisión de las tablas salariales del año 2025 se deberá hacer efectivo por las empresas en un plazo máximo de 15 días desde la publicación en el correspondiente BOP.

PRESENTACION TELEMÁTICA DE LOS ACUERDOS ALCANZADOS Y TABLAS SALARIALES.

Por la Comisión y ante la ausencia temporal de la figura del o de la presidenta se faculta a Cristina Martínez Núñez con DNI para que efectúe los trámites necesarios para la presentación telemática ante el organismo competente, con el fin de que se proceda a su registro y publicación en el DOGV.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión.

Se procede a la lectura de la presente Acta, estando todas las partes de acuerdo y por UNANIMIDAD, firman la

misma.

En prueba de conformidad con todo lo expuesto anteriormente, en el lugar y fecha en el encabezamiento indicados, se firma la presente.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2024

TABLA SALARIOS INICIALES 2024 INCREMENTO 2,8%					
TIPO 2	GRUPO	NIVEL	Salario base para el cálculo de antigüedad	Aumentos	Salario pactado
MENSUAL	I	1	1.762,42 €	513,90 €	2.276,32 €
MENSUAL	II	1	1.530,77 €	488,14 €	2.018,91 €
MENSUAL	II	2	1.443,21 €	478,42 €	1.921,64 €
MENSUAL	II	3	1.394,67 €	473,04 €	1.867,71 €
MENSUAL	II	4	1.338,19 €	466,72 €	1.804,91 €
MENSUAL	III	1	1.232,27 €	454,98 €	1.687,25 €
MENSUAL	III	2	1.137,91 €	444,49 €	1.582,39 €
MENSUAL	III	3	1.124,57 €	443,00 €	1.567,58 €
MENSUAL	IV	1	1.069,92 €	436,91 €	1.506,82 €
MENSUAL	IV	2	1.020,00 €	431,41 €	1.451,40 €
MENSUAL	IV	3	930,41 €	421,39 €	1.351,80 €
MENSUAL	IV	4	914,08 €	419,63 €	1.333,72 €
MENSUAL	IV	5	785,24 €	405,25 €	1.190,49 €
MENSUAL	IV	6	774,82 €	404,13 €	1.178,94 €
MENSUAL	V	1	584,05 €	439,71 €	1.023,76 €
MENSUAL	V	2	569,19 €	454,58 €	1.023,77 €
DIARIO	V	3	28,71 €	13,74 €	42,45 €
DIARIO	V	4	28,07 €	13,64 €	41,71 €
DIARIO	V	5	27,47 €	13,57 €	41,04 €
DIARIO	V	6	26,68 €	13,51 €	40,19 €
DIARIO	V	7	26,20 €	13,43 €	39,63 €
DIARIO	V	8	25,82 €	13,42 €	39,24 €
DIARIO	V	9	18,37 €	15,40 €	33,77 €
DIARIO	V	10	17,81 €	15,96 €	33,77 €

ANEXO II

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2025

TABLA SALARIOS INICIALES 2025 INCREMENTO 2%					
TIPO 2	GRUPO	NIVEL	Salario base para el cálculo de antigüedad	Aumentos	Salario pactado
MENSUAL	I	1	1.797,67	524,18	2.321,85
MENSUAL	II	1	1.561,38	497,91	2.059,29
MENSUAL	II	2	1.472,08	487,99	1.960,07
MENSUAL	II	3	1.422,56	482,50	1.905,06
MENSUAL	II	4	1.364,95	476,06	1.841,01
MENSUAL	III	1	1.256,91	464,08	1.720,99
MENSUAL	III	2	1.160,66	453,38	1.614,04
MENSUAL	III	3	1.147,06	451,86	1.598,93
MENSUAL	IV	1	1.091,31	445,65	1.536,96
MENSUAL	IV	2	1.040,40	440,04	1.480,43
MENSUAL	IV	3	949,01	429,82	1.378,83
MENSUAL	IV	4	932,36	428,03	1.360,39
MENSUAL	IV	5	800,94	413,36	1.214,30
MENSUAL	IV	6	790,31	412,21	1.202,52
MENSUAL	V	1	595,73	473,69	1.069,42
MENSUAL	V	2	580,58	488,84	1.069,42
DIARIO	V	3	29,29	14,01	43,30
DIARIO	V	4	28,63	13,91	42,54
DIARIO	V	5	28,02	13,84	41,86
DIARIO	V	6	27,21	13,78	40,99
DIARIO	V	7	26,72	13,70	40,42
DIARIO	V	8	26,33	13,69	40,02
DIARIO	V	9	18,73	16,54	35,27
DIARIO	V	10	18,16	17,11	35,27

ANEXO III

IMPORTES DEFINITIVOS PARA EL AÑO 2024 Y PROVISIONALES PARA EL AÑO 2025 CORRESPONDIENTES A LOS ARTÍCULOS 35, 37, 38 Y 45

	2,80%	2%
	2024	2025
Artículo 35 pluses especiales		
especialización	1,62	1,66
penosidad	0,60	0,61
nocturnidad	1,31	1,33
Artículo 38 Plus de asistencia		
Trabajadores con salario diario	6,22	6,34
Contratos en Formación	5,14	5,24
Trabajadores con salario mensual	27,51	28,06
Aspirantes menos de 18 años	22,68	23,13
Artículo 37 Plus Distancia		
Plus Distancia	0,25	0,25
Artículo 45 Seguro		
Muerte por accidente de trabajo	25.643,24	26.156,11
Gran invalidez por accidente de trabajo	45.403,80	46.311,88

(*) Los salarios pactados del convenio del GRUPO V NIVELES 1,2, 9 y 10 son los aplicables en casos de contratación en formación y los mismos se ajustarán proporcionalmente a la regulación salarial o de jornada que regule dicho tipo de contrato, incluidas las primas de asistencia o puntualidad; y absorbiendo por tanto las primas no vinculadas al puesto de trabajo dentro del importe anual o diario del SMI aplicable como referencia de salario total a percibir.

REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 38 de 25/02/2026)

RESOLUCIÓN TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2025 CONVENIO COLECTIVO DE FABRICANTES DE MUÑECAS, AUXILIARES Y AFINES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial, depósito y publicación de las tablas salariales definitivas del año 2025 respecto del Convenio Colectivo de FABRICANTES DE MUÑECAS, AUXILIARES Y AFINES de la provincia de Alicante - Código Convenio 03000925011982.

ANTECEDENTES DE HECHO.

I.- Con fecha 11/02/2026 se remitió al Registro de Convenios de Alicante la solicitud de registro, depósito y publicación de las tablas salariales definitivas del año 2025 suscritas por la comisión negociadora del convenio colectivo arriba citado, formada, por la parte social, por los sindicatos CCOO, UGT y ADTO (S.I.) y, por la parte empresarial, por FREMA-ONILAE.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Empleo y Labora de Alicante, de conformidad con lo establecido en las disposiciones transitoria y derogatoria únicas del Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial.

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la comisión negociadora y depósito del texto original de las citadas tablas salariales.

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

Alicante, 17 de febrero de 2026.

LA DIRECTORA TERRITORIAL.

Cortes María Martínez de las Heras.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO.

A las 17.00 horas del día 9 de febrero de 2026, se reúnen telemáticamente, previa convocatoria, los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Industrias de Muñecas; Juguetes; accesorios y afines de la provincia de Alicante, compuesta por:

POR LA PARTE SOCIAL:

CC.OO.

Vicente Verdú Fernández.

Juan Carlos Arrabal Martínez.

María Jesús Esteve Belda.

U.G.T.

Alejandro Guill Carrión.

Daniel Martínez Gutiérrez.

ADTO (S.I.).

Juan Vicente Martínez.

Roberto Bernabeu Sánchez.

ASESORES.

CC.OO.

María Felisa Gabaldón Ruiz.

U.G.T.

Francisco Soler Navarro.

ADTO (S.I.).

José García Marcos.

POR LA PARTE EMPRESARIAL (FREMA-ONILAE):

Maru Camarasa Brotons (Miniland).

Cristina Martínez Núñez (Famosa).

Las partes se reconocen recíprocamente legitimidad suficiente a efectos de celebrar la presente reunión tiene por objeto tratar los siguientes puntos del Orden del Día, que son aceptados por unanimidad:

PRIMERO-. Aprobación de las Tablas Salariales definitivas del año 2025.

SEGUNDO-. Aprobación de los importes definitivos de 2025 correspondientes a los artículos 35, 37, 38 y 45 del Convenio Colectivo

A estos efectos, las Partes,.

ACUERDAN.

PRIMERO-. Aprobación de las Tablas Salariales definitivas del año 2025

El artículo 27 del Convenio Colectivo establece la siguiente cláusula de revisión respecto las tablas del año 2025:

«Año 2025, Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, se incrementarán los salarios del convenio en un 2%, sobre la tabla salarial que esté vigente a 31 de diciembre de 2024, o en su caso sobre la actualizada en el caso de que hubiera procedido la revisión.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase a 31 de diciembre de 2025 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 2024, superior al 2%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra con un límite del 4%. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2025. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios existentes a 31 de diciembre de 2024”

A estos efectos, las Partes previas las deliberaciones correspondientes acuerdan aplicar sobre la tabla salarial de 2025 un incremento del 2,90%, siendo la Tabla Salarial resultante la que se adjunta como Anexo I, que es aprobada por unanimidad de ambas partes.

Se acuerda que el pago de los atrasos correspondientes a la aplicación de las diferencias salariales por revisión de las tablas salariales del año 2025 se deberá hacer efectivo por las empresas en un plazo máximo de 15 días desde la publicación en el correspondiente BOP.

SEGUNDO-. Aprobación de los importes definitivos de 2025 correspondientes a los artículos 35, 37, 38 y 45 del Convenio Colectivo

Se acuerdan los importes definitivos regulados en los artículos 35, 37, 38 y 45 del Convenio Colectivo para el año 2025 en las cuantías que constan en el Anexo III.

Se acuerda que los incrementos y pago de atrasos correspondientes a la aplicación de las diferencias salariales por revisión de las tablas salariales del año 2025 se deberá hacer efectivo por las empresas en un plazo máximo

de 15 días desde la publicación en el correspondiente BOP.

PRESENTACION TELEMÁTICA DE LOS ACUERDOS ALCANZADOS Y TABLAS SALARIALES.

Por la Comisión y ante la ausencia temporal de la figura del o de la presidenta se faculta a Cristina Martínez Núñez con DNI ***** para que efectúe los trámites necesarios para la presentación telemática ante el organismo competente, con el fin de que se proceda a su registro y publicación en el DOGV.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión.

Se procede a la lectura de la presente Acta, estando todas las partes de acuerdo y por UNANIMIDAD, firman la misma.

En prueba de conformidad con todo lo expuesto anteriormente, en el lugar y fecha en el encabezamiento indicados, se firma la presente.

Por la Parte Social:

Por la Parte Empresarial (FREMA-ONILAE):

ANEXO I
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2025

TABLA SALARIOS DEFINITIVOS 2025 INCREMENTO 2,9%					
TIPO 2	GRUPO	NIVEL	Salario base para el cálculo de antigüedad	Aumentos	Salario pactado
MENSUAL	I	1	1.813,53	528,80	2.342,33
MENSUAL	II	1	1.575,16	502,30	2.077,46
MENSUAL	II	2	1.485,06	492,30	1.977,36
MENSUAL	II	3	1.435,12	486,76	1.921,87
MENSUAL	II	4	1.377,00	480,26	1.857,26
MENSUAL	III	1	1.268,00	468,17	1.736,18
MENSUAL	III	2	1.170,91	457,38	1.628,28
MENSUAL	III	3	1.157,19	455,85	1.613,04
MENSUAL	IV	1	1.100,94	449,58	1.550,52
MENSUAL	IV	2	1.049,58	443,92	1.493,50
MENSUAL	IV	3	957,39	433,61	1.391,00
MENSUAL	IV	4	940,59	431,80	1.372,39
MENSUAL	IV	5	808,01	417,00	1.225,01
MENSUAL	IV	6	797,29	415,85	1.213,13
MENSUAL	V	1	600,99	468,43	1.069,42
MENSUAL	V	2	585,70	483,72	1.069,42
DIARIO	V	3	29,54	14,13	43,68
DIARIO	V	4	28,88	14,04	42,92
DIARIO	V	5	28,27	13,96	42,23
DIARIO	V	6	27,45	13,91	41,36
DIARIO	V	7	26,96	13,82	40,78
DIARIO	V	8	26,57	13,81	40,37
DIARIO	V	9	18,90	16,37	35,27
DIARIO	V	10	18,32	16,95	35,27

ANEXO II
IMPORTES DEFINITIVOS PARA EL AÑO 2025 CORRESPONDIENTES A LOS
ARTÍCULOS 35, 37, 38 Y 45

	2,90%
ARTICULO 35 PLUS DE ESPECIALIZACION, PENOSIDAD Y NOCTURNIDAD	2025
ESPECIALIZACION	1,67
PENOSIDAD	0,61
NOCTURNIDAD	1,34
ARTICULO 36 PLUS ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	2025
TRABAJADORES CON SALARIO DIARIO	6,40
CONTRATOS EN FORMACION	5,29
TRABAJADORES CON SALARIO MENSUAL	28,31
ASPIRANTES MENOS DE 18 AÑOS	23,34
ARTICULO 37 PLUS DISTANCIA	2025
PLUS DISTANCIA	0,25
ARTICULO 45 SEGURO	2025
MUERTE POR ACCIDENTE DE TRABAJO	26.386,90
GRAN INVALIDEZ POR ACCIDENTE DE TRABAJO	46.720,51

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE MUÑECAS, JUGUETES, ACCESORIOS Y AFINES DE ALICANTE					
CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 53 de 18/03/2021)					
Artículo 24.- JORNADA DE TRABAJO					

... equivalentes a	1778	horas en cómputo anual			
Artículo 25.- VACACIONES					
... será de	30	días naturales para todas las categorías			
Artículo 26.- HORAS EXTRAORDINARIAS					
Al salario hora individual, ... se aplicará el incremento de un	75%				
Artículo 28.- ANTIGÜEDAD					
.. será del	5%	para cada trienio y del	10%	para cada quinquenio	
Artículo 29.- PLUS SUSTITUTORIO DE LA ANTIGÜEDAD					
... equivalente a	2	quinquenos, al	10%	cada uno de ellos, ...	
Artículo 30.- GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS	2				
Artículo 31.- GRATIFICACION FIESTAS PATRONALES	1				
Artículo 32.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS					
... anual consistentes en	30	días de salario pactado, más antigüedad, ...			
Artículo 36 - PLUS DE DISTANCIA					

... a	0,2	euros km			
ANEXO I.- Tabla salarial para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020					
TIPO 2	GRUPO	NIVEL	Salario base para el cálculo de antigüedad	Aumentos	Salario pactado
MENSUAL	I	1	1.477,18	430,73	1.907,91
MENSUAL	II	1	1.283,01	409,14	1.692,15
MENSUAL	II	2	1.209,64	401,00	1.610,64
MENSUAL	II	3	1.168,95	396,48	1.565,43
MENSUAL	II	4	1.121,61	391,18	1.512,79
MENSUAL	III	1	1.032,82	381,35	1.414,17
MENSUAL	III	2	953,73	372,55	1.326,28
MENSUAL	III	3	942,56	371,31	1.313,87
MENSUAL	IV	1	896,75	366,20	1.262,95
MENSUAL	IV	2	854,91	361,58	1.216,49
MENSUAL	IV	3	779,82	353,19	1.133,01
MENSUAL	IV	4	766,14	351,72	1.117,86
MENSUAL	IV	5	658,15	339,66	997,81
MENSUAL	IV	6	649,42	338,73	988,15
MENSUAL	V	1(*)	489,52	368,55	858,07
MENSUAL	V	2(*)	477,07	381,00	858,07
DIARIO	V	3	24,07	11,51	35,58
DIARIO	V	4	23,52	11,44	34,96
DIARIO	V	5	23,02	11,37	34,39
DIARIO	V	6	22,36	11,33	33,69
DIARIO	V	7	21,96	11,26	33,22
DIARIO	V	8	21,64	11,25	32,89
DIARIO	V	9(*)	15,39	12,91	28,30

DIARIO	V	10(*)	14,92	13,38	28,30
ANEXO II.- Importes definitivos de los conceptos regulados en los arts. 34, 35, 36, 37 y 44					
para el periodo comprendido entre el uno de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020					
ARTICULO 34					
- ESPECIALIZACION	1,36				
- PENOSIDAD	0,50				
NOCTURNIDAD	1,09				
ARTICULO 35: PLUS ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD					
TRABAJADORES CON SALARIO DIARIO	5,21				
CONTRATOS EN FORMACION	4,31				
TRABAJADORES CON SALARIO MENSUAL	23,06				
ASPIRANTES MENOS DE 18 AÑOS	19,01				
ARTICULO 36 INCENTIVOS	1,50%				
ARTICULO 37 PLUS DISTANCIA	0,20				
ARTICULO 41 SEGURO					
MUERTE POR ACCIDENTE DE TRABAJO	21.492,98				
GRAN INVALIDEZ POR A. TRABAJO	38.055,36				

REVISIÓN SALARIAL (BOP N° 61 de 29/03/2022)					
ANEXO I.- TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE 1 DE ENERO DE 2021 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021					
TIPO 2	GRUPO	NIVEL	Salario base para el cálculo de antigüedad	Aumentos	Salario pactado
MENSUAL	I	1	1.573,20	458,72	2.031,92
MENSUAL	II	1	1.366,41	435,73	1.802,14
MENSUAL	II	2	1.288,26	427,06	1.715,32
MENSUAL	II	3	1.244,93	422,25	1.667,18
MENSUAL	II	4	1.194,51	416,61	1.611,12
MENSUAL	III	1	1.099,96	406,13	1.506,09
MENSUAL	III	2	1.015,73	396,76	1.412,49
MENSUAL	III	3	1.003,83	395,44	1.399,27
MENSUAL	IV	1	955,04	390,00	1.345,05
MENSUAL	IV	2	910,48	385,09	1.295,57
MENSUAL	IV	3	830,51	376,15	1.206,66
MENSUAL	IV	4	815,94	374,58	1.190,52
MENSUAL	IV	5	700,93	361,74	1.062,66
MENSUAL	IV	6	691,63	360,74	1.052,37
MENSUAL	V	1(*)	521,34	392,50	913,85
MENSUAL	V	2(*)	508,08	405,77	913,85
DIARIO	V	3	25,63	12,26	37,89
DIARIO	V	4	25,05	12,18	37,23
DIARIO	V	5	24,52	12,11	36,62
DIARIO	V	6	23,81	12,06	35,88
DIARIO	V	7	23,39	11,99	35,38
DIARIO	V	8	23,05	11,98	35,02
DIARIO	V	9(*)	16,39	13,75	30,14

DIARIO	V	10(*)	15,89	14,25	30,14
IMPORTES DEFINITIVOS DE LOS CONCEPTOS REGULADOS EN LOS ARTS. 34, 35, 36, 37 Y 44					
PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO DE 2021 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021					
ARTICULO 34					
- ESPECIALIZACION	1,45				
- PENOSIDAD	0,53				
- NOCTURNIDAD	1,17				
ARTICULO 35: PLUS ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD					
- TRABAJADORES CON SALARIO DIARIO	5,55				
- CONTRATOS EN FORMACION	4,59				
- TRABAJADORES CON SALARIO MENSUAL	24,56				
- ASPIRANTES MENOS DE 18 AÑOS	20,25				
ARTICULO 36 PLUS DE DISTANCIA	0,22				
ARTICULO 37 INCENTIVOS	6,50				
ARTICULO 44 SEGURO					
- MUERTE POR ACCIDENTE DE TRABAJO	22.890,02				
- GRAN INVALIDEZ POR A. TRABAJO	40.528,96				

ANEXO II.- TABLA SALARIAL PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE 1 DE ENERO DE 2022 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2022					
TIPO 2	GRUPO	NIVEL	Salario base para el cálculo de antigüedad	Aumentos	Salario pactado
MENSUAL	I	1	1.596,79	465,60	2.062,39
MENSUAL	II	1	1.386,90	442,27	1.829,17
MENSUAL	II	2	1.307,59	433,47	1.741,06
MENSUAL	II	3	1.263,60	428,58	1.692,18
MENSUAL	II	4	1.212,43	422,86	1.635,29
MENSUAL	III	1	1.116,46	412,23	1.528,69
MENSUAL	III	2	1.030,96	402,71	1.433,67
MENSUAL	III	3	1.018,88	401,37	1.420,25
MENSUAL	IV	1	969,37	395,86	1.365,23
MENSUAL	IV	2	924,14	390,86	1.315,00
MENSUAL	IV	3	842,97	381,79	1.224,76
MENSUAL	IV	4	828,18	380,20	1.208,38
MENSUAL	IV	5	711,44	367,16	1.078,60
MENSUAL	IV	6	702,00	366,15	1.068,15
MENSUAL	V	1(*)	529,16	398,39	927,55
MENSUAL	V	2(*)	515,70	411,85	927,55
DIARIO	V	3	26,01	12,44	38,45
DIARIO	V	4	25,42	12,37	37,79
DIARIO	V	5	24,88	12,29	37,17
DIARIO	V	6	24,17	12,24	36,41
DIARIO	V	7	23,74	12,17	35,91
DIARIO	V	8	23,39	12,16	35,55
DIARIO	V	9(*)	16,63	13,96	30,59
DIARIO	V	10(*)	16,13	14,46	30,59

IMPORTES DEFINITIVOS DE LOS CONCEPTOS REGULADOS EN LOS ARTS. 34, 35, 36, 37 Y 44					
PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL UNO DE ENERO DE 2022 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2022					
ARTICULO 34					
- ESPECIALIZACION	1,47				
- PENOSIDAD	0,54				
- NOCTURNIDAD	1,19				
ARTICULO 35: PLUS ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD					
- TRABAJADORES CON SALARIO DIARIO	5,63				
- CONTRATOS EN FORMACION	4,66				
- TRABAJADORES CON SALARIO MENSUAL	24,93				
- ASPIRANTES MENOS DE 18 AÑOS	20,55				
ARTICULO 36 PLUS DE DISTANCIA	0,22				
ARTICULO 37 INCENTIVOS	1,50%				
ARTICULO 44 SEGURO					
- MUERTE POR ACCIDENTE DE TRABAJO	23.233,37				
- GRAN INVALIDEZ POR ACCIDENTE DE TRABAJO	41.136,90				
REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 89 - 10/05/2023)					

ANEXO I .- TABLA SALARIAL DEFINITIVA UNA VEZ EFECTUADA LA REVISION PREVISTA EN EL CONVENIO					
PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE 1 DE ENERO DE 2022 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2022					
TIPO 2	GRUPO	NIVEL	Salario base para el cálculo de antigüedad	Aumentos	Salario pactado
MENSUAL	I	1	1.662,87	484,87	2.147,74
MENSUAL	II	1	1.444,30	460,57	1.904,87
MENSUAL	II	2	1.361,69	451,40	1.813,09
MENSUAL	II	3	1.315,89	446,32	1.762,21
MENSUAL	II	4	1.262,60	440,36	1.702,96
MENSUAL	III	1	1.162,66	429,28	1.591,94
MENSUAL	III	2	1.073,63	419,38	1.493,01
MENSUAL	III	3	1.061,05	417,98	1.479,03
MENSUAL	IV	1	1.009,48	412,23	1.421,71
MENSUAL	IV	2	962,38	407,04	1.369,42
MENSUAL	IV	3	877,85	397,59	1.275,44
MENSUAL	IV	4	862,45	395,93	1.258,38
MENSUAL	IV	5	740,88	382,36	1.123,24
MENSUAL	IV	6	731,05	381,30	1.112,35
MENSUAL	V	1(*)	551,06	414,87	965,93
MENSUAL	V	2(*)	537,04	428,90	965,94
DIARIO	V	3	27,09	12,96	40,05
DIARIO	V	4	26,48	12,87	39,35
DIARIO	V	5	25,92	12,80	38,72
DIARIO	V	6	25,17	12,75	37,92
DIARIO	V	7	24,72	12,67	37,39
DIARIO	V	8	24,36	12,66	37,02
DIARIO	V	9(*)	17,33	14,53	31,86
DIARIO	V	10(*)	16,80	15,06	31,86

ANEXO II.- IMPORTES DEFINITIVOS DE LOS CONCEPTOS REGULADOS EN LOS ARTS. 34, 35, 36, 37 Y 44					
PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL UNO DE ENERO DE 2022 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2022					
ARTICULO 34					
ESPECIALIZACION	1,53				
PENOSIDAD	0,56				
NOCTURNIDAD	1,23				
ARTICULO 35: PLUS ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD					
TRABAJADORES CON SALARIO DIARIO	5,87				
CONTRATOS EN FORMACION	4,85				
TRABAJADORES CON SALARIO MENSUAL	25,96				
ASPIRANTES MENOS DE 18 AÑOS	21,40				
(*) Los salarios pactados del convenio del GRUPO V NIVELES 1,2, 9 y 10 son los aplicables					
en casos de contratación en formación y los mismos se ajustarán proporcionalmente a la					
regulación salarial o de jornada que regule dicho tipo de contrato, incluidas las primas de					
asistencia o puntualidad; y absorbiendo por tanto las primas no vinculadas al puesto de					
trabajo dentro del importe anual o diario del SMI aplicable como referencia de salario total					

a percibir.					
ARTICULO 36 PLUS DE DISTANCIA	0,23				
ARTICULO 37 INCENTIVOS	1,58%				
ARTICULO 44 SEGURO					
MUERTE POR ACCIDENTE DE TRABAJO	24.194,75				
GRAN INVALIDEZ POR ACCIDENTE DE TRABAJO	42.839,11				
\\\\\\					
CONVENIO COLECTIVO (BOP N° 127 de 04/07/2024)					
Código	3000925011982				
Artículo 24.-- JORNADA DE TRABAJO					
Para el año 2023	1778	horas			
a partir de abril de 2024	1759	horas			
Artículo 26.-- HORAS EXTRAORDINARIAS					
salario hora ... incremento	75,00 %				
Artículo 31.-- GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS. Artículo 32.-- GRATIFICACION FIESTAS PATRONALES. Artículo 33.- - PARTICIPACION EN BENEFICIOS.					
Gratificaciones	4				

Navidad	día hábil inmediatamente anterior al 22 de diciembre	una mensualidad del salario + antigüedad			
Verano	entre el 15 y 16 julio	una mensualidad del salario + antigüedad			
Fiestas patronales		de 15 días del salario + antigüedad			
Beneficios	dentro de los tres primeros meses de cada año, una vez finalizado el ejercicio económico	30 días de salario + antigüedad			
Artículo 25.-- VACACIONES					
días naturales	30				
días naturales	21				
Artículo 39.-- ENFERMEDAD Y ACCIDENTES DE TRABAJO					
1. IT por enfermedad: se percibirá con cargo a la empresa, a partir del 19º día de la misma, el 25% del salario + antigüedad. 2. IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional, y los de baja por nacimiento, la empresa abonará el 25% del salario + antigüedad, a partir del día de su baja					
Artículo 37. -- PLUS DE DISTANCIA					
gastos de locomoción	0,23	euros km			

CORRECCIÓN TABLAS (BOP N° 136 de 17/07/2024)					
TABLA SALARIOS DEFINITIVOS 2022					
TIP02	GRUPO	NIVEL	Salario base para el cálculo de antigüedad	Aumentos	Salario pactado
MENSUAL	I	1	1.662,87	484,87	2.147,74
MENSUAL	II	1	1.444,30	460,57	1.904,87
MENSUAL	II	2	1.361,69	451,40	1.813,09
MENSUAL	II	3	1.315,89	446,32	1.762,21
MENSUAL	II	4	1.262,60	440,36	1.702,96
MENSUAL	III	1	1.162,66	429,28	1.591,94
MENSUAL	III	2	1.073,63	419,38	1.493,01
MENSUAL	III	3	1.061,05	417,98	1.479,03
MENSUAL	IV	1	1.009,48	412,23	1.421,71
MENSUAL	IV	2	962,38	407,04	1.369,42
MENSUAL	IV	3	877,85	397,59	1.275,44
MENSUAL	IV	4	862,45	395,93	1.258,38
MENSUAL	IV	5	740,88	382,36	1.123,24
MENSUAL	IV	6	731,05	381,30	1.112,35
MENSUAL	V	1	551,06	414,87	965,93
MENSUAL	V	2	537,04	428,90	965,94
DIARIO	V	3	27,09	12,96	40,05
DIARIO	V	4	26,48	12,87	39,35
DIARIO	V	5	25,92	12,80	38,72
DIARIO	V	6	25,17	12,75	37,92
DIARIO	V	7	24,72	12,67	37,39
DIARIO	V	8	24,36	12,66	37,02
DIARIO	V	9	17,33	14,53	31,86
DIARIO	V	10	16,80	15,06	31,86

TABLA SALARIOS INICIALES 2023 INCREMENTO 2%					
TIPO2	GRUPO	NIVEL	Salario base para el cálculo de antigüedad	Aumentos Salario pactado	
MENSUAL	I	1	1.696,13	494,57	2.190,69
MENSUAL	II	1	1.473,19	469,78	1.942,97
MENSUAL	II	2	1.388,92	460,43	1.849,35
MENSUAL	II	3	1.342,21	455,25	1.797,45
MENSUAL	II	4	1.287,85	449,17	1.737,02
MENSUAL	III	1	1.185,91	437,87	1.623,78
MENSUAL	III	2	1.095,10	427,77	1.522,87
MENSUAL	III	3	1.082,27	426,34	1.508,61
MENSUAL	IV	1	1.029,67	420,47	1.450,14
MENSUAL	IV	2	981,63	415,18	1.396,81
MENSUAL	IV	3	895,41	405,54	1.300,95
MENSUAL	IV	4	879,70	403,85	1.283,55
MENSUAL	IV	5	755,70	390,01	1.145,70
MENSUAL	IV	6	745,67	388,93	1.134,60
MENSUAL	V	1	562,08	423,17	985,25
MENSUAL	V	2	547,78	437,48	985,26
DIARIO	V	3	27,63	13,22	40,85
DIARIO	V	4	27,01	13,13	40,14
DIARIO	V	5	26,44	13,06	39,49
DIARIO	V	6	25,67	13,01	38,68
DIARIO	V	7	25,21	12,92	38,14
DIARIO	V	8	24,85	12,91	37,76
DIARIO	V	9	17,68	14,82	32,50
DIARIO	V	10	17,14	15,36	32,50
TABLA SALARIOS DEFINITIVOS 2023 INCREMENTO 3,1%					

TIPO2	GRUPO	NIVEL	Salario base para el cálculo de antigüedad	Aumentos	Salario pactado
MENSUAL	I	1	1.714,42	499,90	2.214,32
MENSUAL	II	1	1.489,07	474,85	1.963,92
MENSUAL	II	2	1.403,90	465,39	1.869,30
MENSUAL	II	3	1.356,68	460,16	1.816,84
MENSUAL	II	4	1.301,74	454,01	1.755,75
MENSUAL	III	1	1.198,70	442,59	1.641,29
MENSUAL	III	2	1.106,91	432,38	1.539,29
MENSUAL	III	3	1.093,94	430,94	1.524,88
MENSUAL	IV	1	1.040,77	425,01	1.465,78
MENSUAL	IV	2	992,21	419,66	1.411,87
MENSUAL	IV	3	905,06	409,92	1.314,98
MENSUAL	IV	4	889,19	408,20	1.297,39
MENSUAL	IV	5	763,85	394,21	1.158,06
MENSUAL	IV	6	753,71	393,12	1.146,83
MENSUAL	V	1	568,14	427,73	995,87
MENSUAL	V	2	553,69	442,20	995,88
DIARIO	V	3	27,93	13,36	41,29
DIARIO	V	4	27,30	13,27	40,57
DIARIO	V	5	26,72	13,20	39,92
DIARIO	V	6	25,95	13,15	39,10
DIARIO	V	7	25,49	13,06	38,55
DIARIO	V	8	25,12	13,05	38,17
DIARIO	V	9	17,87	14,98	32,85
DIARIO	V	10	17,32	15,53	32,85
TABLA SALARIOS INICIALES 2024 INCREMENTO 2 %					
TIPO2	GRUPO	NIVEL	Salario base para el cálculo de antigüedad	Aumentos	Salario pactado

MENSUAL	I	1	1.748,71	509,90	2.258,61
MENSUAL	II	1	1.518,85	484,34	2.003,20
MENSUAL	II	2	1.431,98	474,70	1.906,68
MENSUAL	II	3	1.383,82	469,36	1.853,18
MENSUAL	II	4	1.327,78	463,09	1.790,87
MENSUAL	III	1	1.222,68	451,44	1.674,12
MENSUAL	III	2	1.129,05	441,03	1.570,08
MENSUAL	III	3	1.115,82	439,56	1.555,38
MENSUAL	IV	1	1.061,59	433,51	1.495,10
MENSUAL	IV	2	1.012,06	428,05	1.440,11
MENSUAL	IV	3	923,16	418,11	1.341,28
MENSUAL	IV	4	906,97	416,37	1.323,34
MENSUAL	IV	5	779,12	402,10	1.181,22
MENSUAL	IV	6	768,79	400,98	1.169,77
MENSUAL	V	1	579,51	444,75	1.024,26
MENSUAL	V	2	564,76	459,50	1.024,26
DIARIO	V	3	28,49	13,63	42,12
DIARIO	V	4	27,85	13,53	41,38
DIARIO	V	5	27,26	13,46	40,72
DIARIO	V	6	26,47	13,41	39,88
DIARIO	V	7	26,00	13,32	39,32
DIARIO	V	8	25,62	13,31	38,93
DIARIO	V	9	18,22	15,56	33,78
DIARIO	V	10	17,67	16,11	33,78
		3,10 %	2,00 %		
ARTICULO 34	2022	2023	2024		
ESPECIALIZACIÓN	1,53	1,58	1,61		
PENOSIDAD	0,56	0,58	0,59		
NOCTURNIDAD	1,23	1,27	1,29		
ARTICULO 35: PLUS ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	2022	2023	2024		
TRABAJADORES CON SALARIO DIARIO	5,87	6,05	6,17		

CONTRATOS EN FORMACIÓN	4,85	5,00	5,10		
TRABAJADORES CON SALARIO MENSUAL	25,96	26,76	27,30		
ASPIRANTES MENOS DE 18 AÑOS	21,40	22,06	22,50		
ARTICULO 36 PLUS DISTANCIA	2022	2023	2024		
PLUS DISTANCIA	0,23	0,24	0,24		
ARTICULO 37 INCENTIVOS					
INCENTIVOS	1,58 %				
ARTICULO 44 SEGURO	2022	2023	2024		
MUERTE POR ACCIDENTE DE TRABAJO	24.194,75	24.944,79	25.443,68		
GRAN INVALIDEZ POR ACCIDENTE DE TRABAJO	42.839,11	44.167,12	45.050,46		
REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 66 de 07/04/2025)					
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2024					
TABLA SALARIOS INICIALES 2024 INCREMENTO 2,8%					
TIPO 2	GRUPO	NIVEL	Salario base para el cálculo de antigüedad	Aumentos	Salario pactado
MENSUAL	I	1	1.762,42	513,90	2.276,32
MENSUAL	II	1	1.530,77	488,14	2.018,91
MENSUAL	II	2	1.443,21	478,42	1.921,64
MENSUAL	II	3	1.394,67	473,04	1.867,71
MENSUAL	II	4	1.338,19	466,72	1.804,91
MENSUAL	III	1	1.232,27	454,98	1.687,25

MENSUAL	III	2	1.137,91	444,49	1.582,39
MENSUAL	III	3	1.124,57	443,00	1.567,58
MENSUAL	IV	1	1.069,92	436,91	1.506,82
MENSUAL	IV	2	1.020,00	431,41	1.451,40
MENSUAL	IV	3	930,41	421,39	1.351,80
MENSUAL	IV	4	914,08	419,63	1.333,72
MENSUAL	IV	5	785,24	405,25	1.190,49
MENSUAL	IV	6	774,82	404,13	1.178,94
MENSUAL	V	1	584,05	439,71	1.023,76
MENSUAL	V	2	569,19	454,58	1.023,77
DIARIO	V	3	28,71	13,74	42,45
DIARIO	V	4	28,07	13,64	41,71
DIARIO	V	5	27,47	13,57	41,04
DIARIO	V	6	26,68	13,51	40,19
DIARIO	V	7	26,20	13,43	39,63
DIARIO	V	8	25,82	13,42	39,24
DIARIO	V	9	18,37	15,40	33,77
DIARIO	V	10	17,81	15,96	33,77
ANEXO II.- TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2025					
TABLA SALARIOS INICIALES 2025 INCREMENTO 2%					
TIPO 2	GRUPO	NIVEL	Salario base para el cálculo de antigüedad	Aumentos	Salario pactado
MENSUAL	I	1	1.797,67	524,18	2.321,85
MENSUAL	II	1	1.561,38	497,91	2.059,29
MENSUAL	II	2	1.472,08	487,99	1.960,07
MENSUAL	II	3	1.422,56	482,50	1.905,06
MENSUAL	II	4	1.364,95	476,06	1.841,01
MENSUAL	III	1	1.256,91	464,08	1.720,99
MENSUAL	III	2	1.160,66	453,38	1.614,04

MENSUAL	III	3	1.147,06	451,86	1.598,93
MENSUAL	IV	1	1.091,31	445,65	1.536,96
MENSUAL	IV	2	1.040,40	440,04	1.480,43
MENSUAL	IV	3	949,01	429,82	1.378,83
MENSUAL	IV	4	932,36	428,03	1.360,39
MENSUAL	IV	5	800,94	413,36	1.214,30
MENSUAL	IV	6	790,31	412,21	1.202,52
MENSUAL	V	1	595,73	473,69	1.069,42
MENSUAL	V	2	580,58	488,84	1.069,42
DIARIO	V	3	29,29	14,01	43,30
DIARIO	V	4	28,63	13,91	42,54
DIARIO	V	5	28,02	13,84	41,86
DIARIO	V	6	27,21	13,78	40,99
DIARIO	V	7	26,72	13,70	40,42
DIARIO	V	8	26,33	13,69	40,02
DIARIO	V	9	18,73	16,54	35,27
DIARIO	V	10	18,16	17,11	35,27
ANEXO III.- IMPORTES DEFINITIVOS PARA EL AÑO 2024 Y PROVISIONALES PARA EL AÑO 2025 CORRESPONDIENTES A LOS ARTÍCULOS 35, 37, 38 Y 45					
	2,80%	2%			
	2024	2025			
Artículo 35 pluses especiales					
especialización	1,62	1,66			
penosidad	0,6	0,61			
nocturnidad	1,31	1,33			
Artículo 38 Plus de asistencia					
Trabajadores con salario diario	6,22	6,34			
Contratos en Formación	5,14	5,24			

Trabajadores con salario mensual	27,51	28,06			
Aspirantes menos de 18 años	22,68	23,13			
Artículo 37 Plus Distancia					
Plus Distancia	0,25	0,25			
Artículo 45 Seguro					
Muerte por accidente de trabajo	25643,24	26156,11			
Gran invalidez por accidente de trabajo	45403,8	46311,88			
(*) Los salarios pactados del convenio del GRUPO V NIVELES 1, 2, 9 y 10 son los					
aplicables en casos de contratación en formación y los mismos se ajustarán					
proporcionalmente a la regulación salarial o de jornada que regule dicho tipo de					
contrato, incluidas las primas de asistencia o puntualidad; y absorbiendo por tanto las					
primas no vinculadas al puesto de trabajo dentro del importe anual o diario del SMI					
aplicable como referencia de salario total a percibir.					
REVISIÓN SALARIAL (BOP N° 38 de 25/02/2026)					
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2025. INCREMENTO 2,9%					

TIPO 2	GRUPO	NIVEL	Salario base para el cálculo de antigüedad	Aumentos	Salario pactado
MENSUAL	I	1	1.813,53	528,80	2.342,33
MENSUAL	II	1	1.575,16	502,30	2.077,46
MENSUAL	II	2	1.485,06	492,30	1.977,36
MENSUAL	II	3	1.435,12	486,76	1.921,87
MENSUAL	II	4	1.377,00	480,26	1.857,26
MENSUAL	III	1	1.268,00	468,17	1.736,18
MENSUAL	III	2	1.170,91	457,38	1.628,28
MENSUAL	III	3	1.157,19	455,85	1.613,04
MENSUAL	IV	1	1.100,94	449,58	1.550,52
MENSUAL	IV	2	1.049,58	443,92	1.493,50
MENSUAL	IV	3	957,39	433,61	1.391,00
MENSUAL	IV	4	940,59	431,80	1.372,39
MENSUAL	IV	5	808,01	417,00	1.225,01
MENSUAL	IV	6	797,29	415,85	1.213,13
MENSUAL	V	1	600,99	468,43	1.069,42
MENSUAL	V	2	585,70	483,72	1.069,42
DIARIO	V	3	29,54	14,13	43,68
DIARIO	V	4	28,88	14,04	42,92
DIARIO	V	5	28,27	13,96	42,23
DIARIO	V	6	27,45	13,91	41,36
DIARIO	V	7	26,96	13,82	40,78
DIARIO	V	8	26,57	13,81	40,37
DIARIO	V	9	18,90	16,37	35,27
DIARIO	V	10	18,32	16,95	35,27
ANEXO II.- IMPORTES DEFINITIVOS PARA EL AÑO 2025 CORRESPONDIENTES A LOS ARTÍCULOS 35, 37, 38 Y 45. 2,90%					

ARTICULO 35 PLUS DE ESPECIALIZACION, PENOSIDAD Y NOCTURNIDAD 2025					
ESPECIALIZACION	1,67				
PENOSIDAD	0,61				
NOCTURNIDAD	1,34				
ARTICULO 36 PLUS ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD 2025					
TRABAJADORES CON SALARIO DIARIO	6,40				
CONTRATOS EN FORMACIÓN	5,29				
TRABAJADORES CON SALARIO MENSUAL	28,31				
ASPIRANTES MENOS DE 18 AÑOS	23,34				
ARTICULO 37 PLUS DISTANCIA 2025					
PLUS DISTANCIA	0,25				
ARTICULO 45 SEGURO 2025					
MUERTE POR ACCIDENTE DE TRABAJO	26.386,90				
GRAN INVALIDEZ POR ACCIDENTE DE TRABAJO	46.720,51				