



# Convenio Colectivo Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicos de Valencia

ÁREA	Valencia	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	80000745012008	ACTUALIZACIÓN	2026/02/06
VIGENCIA	2026/01/01 — 2028/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGV 10297 CONVENIO		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-de-azulejos-pavimentos-y-baldosas-ceramicos-de-c-autonoma-de-valencia/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-de-azulejos-pavimentos-y-baldosas-ceramicos-de-c-autonoma-de-valencia/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Industria De Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicos. Última actualización a: 06-02-2026 Vigencia de: 01-01-2026 a 31-12-2028. Duración TRES AÑOS. Última publicación en DOGV 10297 del tipo: CONVENIO.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOGV Núm. 10158 / 24.07.2025)

RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del VIII Convenio colectivo autonómico industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunitat Valenciana 2025.

Visto el texto del VIII Convenio colectivo autonómico industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunitat Valenciana 2025, con código en la aplicación REGCON 80000745012008, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Asociación Española de Fabricantes de Azulejos y Pavimentos Cerámicos (ASCER) y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV) y por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2.1.a) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en los



artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, con el artículo 20 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 y con el artículo 34 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

RESUELVE

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

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

València, 3 de julio de 2025.

Andrés Lluch Figueres.

Director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral.

## **OCTAVO CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO INDUSTRIA DE AZULEJOS, PAVIMENTOS Y BALDOSAS CERÁMICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA 2025.**

---

### **Capítulo primero. Disposiciones generales. Ámbito y revisión.**

---

#### **Artículo 1º.- Ámbito territorial y funcional.**

El presente convenio afecta a las empresas o centro de trabajo de la Comunidad Valenciana, cuya actividad sea la fabricación de azulejos o baldosas cerámicas prensadas, incluso de gres o semi-gres, así como a las plantas atomizadoras, con la excepción de aquellas empresas que tengan un convenio concurrente.

Quedan incluidas en su ámbito de aplicación las fábricas de piezas complementarias y de tercer fuego, excepto las de carácter predominantemente artesano o manual salvo que se adhieran al presente convenio en forma total e incondicional.

A estos efectos, y entre otras, quedan expresamente excluidas las empresas de tercer fuego que no realicen operaciones de prensado o esmaltado.



## **Artículo 2º.- Ámbito personal.**

El presente convenio afecta a la totalidad del personal que presta servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional de aplicación, así como al que ingrese en ellas durante su vigencia, con exclusión del personal de alta dirección que tenga relación laboral con carácter especial, según el artículo 2º-1-a) del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 3º.- Vigencia y duración.**

El presente convenio surtirá efectos, cualquiera que sea el día de su firma, a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad Valenciana, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, momento en el que se entiende automáticamente denunciado. Sin perjuicio de lo anterior, sus efectos salariales se retrotraerán a 1 de enero de 2025.

Finalizada la vigencia del convenio y transcurridos dos años desde dicho momento sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá vigencia y se aplicará si lo hubiere el convenio de ámbito superior.

## **Artículo 4º.- Compensación y absorción y garantía personal.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación serán consideradas global y anualmente.

Dichas condiciones son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, pacto o cualquier otro concepto.

Las mejoras salariales establecidas por disposición legal de rango superior a este convenio quedarán absorbidas si no superan los salarios establecidos en el mismo, considerados en cómputo global y anual; en otro caso, se considerarán absorbidas hasta la diferencia.

Quedan exceptuados de compensación y absorción los conceptos que, por disposición legal, se declaren como no absorbibles ni compensables.

La situación económica personal, considerada como percepción económica anual, será mantenida si es superior a la que resulte de aplicar las normas del presente convenio.

---

## **Capítulo segundo. Organización del trabajo. Formas de contratación, clasificación profesional, promoción, ascensos y ceses.**

---



## **Sección primera. Organización del trabajo.**

### **Artículo 5º.- Organización, dirección y control de la actividad laboral.**

Es competencia de la Dirección de la empresa, de acuerdo con lo previsto en este convenio, con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y con la legislación general laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control; todo ello en relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral.

Por su parte, la representación legal de personas trabajadoras, conforme a la legislación vigente y lo establecido en el presente convenio, tiene atribuidas funciones de participación, asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquélla adopte, entre otros, en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

## **Sección segunda. Contratación.**

### **Artículo 6º.- Contratación.**

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre contratación y a las específicas que figuran en el presente convenio.

Los criterios que utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

1) Contrato de duración indefinida: Es el que presta sus servicios en la empresa de un modo permanente y estable, una vez superado el periodo de prueba. Es el tipo de contrato más habitualmente utilizado.

2) Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción: Podrán celebrarse este tipo de contratos en todos los supuestos contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas empresarias vendrán obligadas a preavisar por escrito a la persona trabajadora, al menos con quince días de antelación, la prórroga de los contratos de duración igual a seis meses.

3) Contrato a tiempo parcial: El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable. El contrato de trabajo deberá recoger la jornada contratada, los horarios, turnos y demás circunstancias que las partes hayan acordado respecto al momento de la prestación del trabajo.



El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, conforme lo establecido legalmente, no podrán superar el treinta (30) por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de aquéllas complementarias no podrá exceder del porcentaje definido en el primer párrafo de este artículo. Si por cualquier causa se superase el citado porcentaje, el contrato se entenderá formalizado a tiempo completo. La suma de las horas contratadas y las complementarias realizadas no podrá, en ningún caso, superar las de una persona trabajadora a tiempo completo comparable, de producirse tal hecho el contrato podrá, a opción de la persona trabajadora, convertirse en otro a tiempo completo.

Las personas trabajadoras que hayan suscrito pacto de horas complementarias podrán, en atención a sus responsabilidades familiares, las cuales se encuentran recogidas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, excluir hasta un máximo de dos meses al año la realización de horas complementarias, preavisando con una antelación de quince días.

Del mismo modo, el pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante preaviso a la empresa con una anticipación mínima de quince días laborables, una vez cumplidos tres meses desde su formalización.

Cuando la persona empresaria haya informado de la existencia de puestos de trabajo vacantes, las personas trabajadoras con contrato a tiempo completo que lo deseen podrán pactar la conversión de su contrato en otro a tiempo parcial o viceversa. La representación legal del personal será informada con carácter previo de las vacantes que se produzcan, así como de los cambios habidos.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

4) Contrato de duración determinada para la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo: Podrán celebrarse este tipo de contratos en todos los supuestos contemplados en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional de la persona trabajadora sustituida y la causa de la sustitución.

5) Los anteriores contratos de trabajo, así como cualquier otro previsto legalmente que se utilice, deberán ser comunicados al SERVEF para su registro. Las empresas entregarán a la representación legal de las personas trabajadoras los modelos de contratos de trabajo escritos que utilicen, así como harán entrega de la copia básica de cada contrato de trabajo que formalicen.

Mensualmente las empresas darán a conocer a la citada representación de las personas trabajadoras los formularios de cotización a la seguridad social TC-1 y TC-2 y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral y las prórrogas de los contratos. El incumplimiento de esta obligación se considera falta grave a efectos de su sanción por la administración laboral.



## **Sección tercera. Ceses.**

### **Artículo 7º.- Preaviso por extinción de contratos.**

a) La persona empresaria se obliga a preavisar por escrito a la persona trabajadora la finalización de su contrato de duración determinada, y en su caso la prórroga del mismo, excepción hecha de los contratos de interinidad, en los plazos de tiempo que a continuación se indican:

- 15 días, en los contratos de duración igual a seis meses.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho a la persona trabajadora a exigir una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

b) El personal que desee causar baja al servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito, al menos con una antelación de:

- Contratos de duración determinada superior a seis meses: 15 días.

- Contratos de duración indefinida:

- Grupos 1, 2 y 3, un mes.

- Grupos 4, 5 y 6, quince días.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho a la persona empresaria a una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Tal indemnización podrá detrarse de la liquidación por saldo y finiquito, con cargo a las pagas extraordinarias y hasta el límite de estas.

## **Sección cuarta. Empresas de trabajo temporal.**

### **Artículo 8º.- Contratación con empresas de trabajo temporal**

Las empresas afectadas por el presente convenio, de conformidad con la legislación vigente, podrán concertar contratos de puesta a disposición con las empresas de trabajo temporal, si bien las partes firmantes del presente convenio colectivo promoverán el empleo directo en las empresas del sector.

### **Artículo 9º.- Cualificación profesional.**

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio no admitirán a prestar servicios en sus centros de trabajo a aquellas personas trabajadoras puestos a su disposición por las E.T.T. que no acrediten cualificación profesional y haber recibido formación en materia de prevención de riesgos laborales, en relación



con el puesto de trabajo a cubrir. El documento acreditativo deberá expresar los siguientes extremos:

1. Identificación del curso formativo recibido.
2. Institución o gabinete que lo impartió.
3. Número de horas invertidas en la acción formativa.

Las empresas exigirán de las E.T.T. con las que celebren contratos de puesta a disposición de personas trabajadoras que, en los mismos, bien en el modelo normalizado o en anexo a este, hagan constar de modo expreso que las personas trabajadoras cedidas a la empresa usuaria son retribuidas por aquellas de acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo nacional de E.T.T.

## **Sección quinta. Clasificación profesional.**

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

#### A) Criterios generales.

1. La organización técnica y práctica del trabajo no podrá perjudicar la formación profesional continua, ni justificar o producir merma alguna en las retribuciones fijas reconocidas en el presente convenio a las personas trabajadoras; antes, al contrario, los beneficios que de ello puedan derivarse habrán de utilizarse de forma que mejore no sólo la economía de la persona empresaria, sino también la de las personas trabajadoras.
2. Las personas trabajadoras afectadas por este convenio serán encuadradas en un área funcional y en un grupo profesional. La adscripción a uno y otro determina la clasificación organizativa de cada persona trabajadora en el grupo profesional.
3. El desempeño de las funciones derivadas de esta doble adscripción define el contenido básico de la prestación laboral y delimita la movilidad funcional.
4. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades prevalentes realizadas en el grupo profesional que corresponda, de manera que si lo fueren en el grupo superior corresponderá por tanto su encuadramiento en dicho grupo superior.
5. Las empresas, a través del sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio, garantizarán que no se produzca ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

#### B) Áreas funcionales.

Las personas trabajadoras pertenecerán a alguna de las siguientes áreas orgánicas de actividad:

- a) Área de administración. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña



en las empresas las funciones relacionadas con la obtención de datos contables, estadísticos, facturación, personal, así como en general la preparación del soporte organizativo referente a la gestión de la empresa.

b) Área comercial. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña funciones comerciales relacionadas con el ámbito exterior de la empresa.

c) Área industrial. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas directa o indirectamente, con la producción, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión y coordinación. Igualmente, engloba al personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas funciones complementarias a la actividad central de producción, así como los servicios auxiliares.

C) Grupos profesionales.

Factores para el encuadramiento en los grupos profesionales.

En la valoración de los factores de encuadramiento se tendrá en cuenta:

a) La autonomía: entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación: concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa: referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando: configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interrelación de las funciones ejecutadas por las personas trabajadoras sobre el que se ejerce el mando y sobre el número de estos.

e) La responsabilidad: apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad: ponderada como incidencia cuantitativa y cualitativa e integración de los factores en las tareas o en las funciones ejecutadas.

Grupos profesionales.

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio se encuadrarán en alguno de los grupos profesionales que a continuación se definen:

Grupo profesional 1. Dirección.

Criterios generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía, responsabilidad. La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación con vistas al rendimiento calidad, disciplina y obtención de objetivos Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior, o mediante una dilatada



experiencia profesional.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Director/a administrativo/a-financiero/a.
- Director/a comercial.
- Director/a técnico/a o director/a de laboratorio en plantas de gran dimensión.

Grupo profesional. 2.- Mandos y técnicos/as primer nivel.

Criterios generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de poder ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores/as. Puede realizar tareas complejas que exigen un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer y desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado medio o superior, o mediante una formación específica y/o una dilatada experiencia práctica.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Jefe/a de administración, jefe/a de compras o analista de sistemas informáticos.
- Jefe/a de ventas del mercado nacional o de exportación, técnico/a en marketing.
- Técnico/a y jefe/a de producción en plantas de gran dimensión, director/a técnico/a en plantas de pequeña dimensión, jefe/a de mantenimiento, responsable de diseño.
- Jefe/a de laboratorio en plantas de pequeña dimensión o responsable de área de laboratorio en plantas de gran dimensión.
- Médicos/as y técnicos/as sanitarios/as titulados/as.

Grupo profesional 3. Coordinadores/as y técnicos/as.

Criterios generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, con la responsabilidad de poder ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores/as. Puede realizar tareas muy cualificadas, bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a grado medio y/o formación profesional de segundo grado, o mediante una dilatada experiencia práctica.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Comerciales.
- Encargados/as de almacén de productos terminados.
- Encargado/a de sección de plantas de gran dimensión.



- Encargados/as de la totalidad del proceso en plantas de pequeña dimensión.
- Jefes/as de taller eléctricos o mecánicos/as en plantas de gran dimensión.
- Responsable de mantenimiento en plantas de pequeña dimensión.
- Técnico/a de laboratorio o técnico/a de diseño.

Grupo profesional. 4. Profesionales primer nivel.

Criterios generales. Ejecutan tareas homogéneas bajo las directrices recibidas de su superior/a. Pueden coordinar un grupo reducido de personas de su sección, responsabilizándose de los resultados de una parte concreta de la misma y disponen de un limitado nivel de autonomía e iniciativa.

Formación. Poseen una formación equivalente a BUP, ESO, COU o formación profesional de segundo grado, o conocimientos mediante una formación específica basada en la experiencia práctica.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Empleado/a administrativo/a de nivel medio en tareas como facturación, introducción de documentos contables en ordenador, recepción con uso de idiomas y similares.
- Encargado/a de la sección de muestras.
- Empleados/as de nivel medio de administración comercial.
- Encargado/a de molturación de esmaltes, jefe/a de línea de esmaltadoras, jefe/a de turnos de hornos, electromecánico que desempeña tareas de nivel medio o técnico/a de laboratorio.

Grupo profesional. 5. Profesionales segundo nivel.

Criterios generales. Tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo establecido, preciso y concreto, estando su responsabilidad limitada a los resultados de su propio trabajo, que se realiza con un alto grado de supervisión directa y sistemática por parte de su superior/a.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a educación general básica (EGB) o formación profesional de primer grado (FP1), o mediante la experiencia profesional propia de su puesto.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Tareas administrativas simples como archivo, recepción sin idiomas, mecanografía, tratamiento de textos, etc.
- Operarios/as de procesos de molienda, de secado por atomización, de prensado o extrusión, de preparación y aplicación de esmaltes, de pulido.
- Promotores/as de ventas.
- Horneros/as, clasificadores/as, conductores/as de carretillas elevadoras, tareas electromecánicas de nivel elemental o auxiliar de laboratorio.

Grupo profesional. 6. Profesionales.

Criterios generales. Estarán incluidos aquellas personas trabajadoras que realicen tareas sencillas que suelen



requerir esfuerzo físico, en procesos poco o nada automatizados. Que siguen un método de trabajo establecido, preciso y concreto. Su responsabilidad es muy limitada, con un alto grado de supervisión directa y sistemática, sus trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan según instrucciones muy concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia.

Formación. Las personas trabajadoras incluidos en este grupo tienen una formación equivalente a estudios primarios o enseñanza general básica, no necesitando de ninguna experiencia profesional.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Preparación de muestras.
- Tareas de retractilado.
- Preparación de expediciones sin uso de carretilla elevadora.
- Operaciones manuales o de máquinas sencillas que no requieren adiestramiento.
- Portería, limpieza y actividades subalternas

## **Artículo 11º.- Movilidad funcional.**

La movilidad funcional en el seno de las empresas tendrá el límite del respeto a los derechos profesionales y económicos de la persona trabajadora. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, las empresas no podrán utilizar la movilidad funcional para encubrir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ni como represalia contra la representación de las personas trabajadoras.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

## **Sección sexta. Promociones y ascensos.**

### **Artículo 12º.- Sistemas de cobertura de las plazas vacantes.**

1. Las plazas vacantes en las empresas se cubrirán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de acuerdo con los criterios establecidos en el presente convenio.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

2. A los efectos anteriores, se entenderá que existe plaza vacante cuando un puesto de trabajo:



a. Hubiera quedado libre como consecuencia del cese de una persona trabajadora fija que lo viniera ocupando, salvo que la empresa lo hubiera amortizado, o b. fuese de nueva creación a resultas de una ampliación de plantilla.

### **Artículo 13º.- Sistema de libre designación por la empresa.**

Los puestos de trabajo que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación por la empresa, que se podrá materializar bien mediante orden expresa o por la realización de tareas de esta naturaleza durante seis meses consecutivos u ocho alternos dentro de un período de doce a efectos de consolidación el grupo.

La representación legal de las personas trabajadoras será informada inmediatamente de las designaciones y revocaciones efectuadas por la empresa.

En todo caso, los criterios a utilizar en estos procedimientos deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

### **Artículo 14º.- Sistema de promoción interna.**

Los restantes puestos de trabajo se cubrirán mediante el sistema de promoción interna de las personas trabajadoras que vinieran ocupando puestos de trabajo en la empresa con anterioridad.

La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, pudiéndose acordar por la empresa la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

La decisión empresarial acerca del procedimiento de promoción interna irá precedida obligatoriamente de una consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

## **Sección séptima. Movilidad geográfica.**

### **Artículo 15º.- Movilidad geográfica.**

En los traslados de centro de trabajo a que se refiere el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo, por orden creciente, las siguientes personas trabajadoras:

- Las mayores de 50 años.
- Las titulares de familia numerosa.



- Las de capacidad laboral disminuida.
- Las integrantes de la representación legal de las personas trabajadoras.

---

## **Capítulo tercero. Régimen económico.**

---

### **Sección primera. Estructura salarial.**

#### **Artículo 16º.- Estructura salarial.**

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos de este.

Salario base: Es la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

Complementos personales: Son los complementos que derivan de las condiciones personales de la persona trabajadora, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Así, por ejemplo, son complementos personales, además de la antigüedad, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, etc.

Complementos de puesto de trabajo: Aquellos que percibe la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y que comporten concepción distinta del trabajo corriente tenido en cuenta para fijar el salario base. Así, entre otros, el complemento de nocturnidad o el de penosidad, peligrosidad y toxicidad.

Complementos de calidad o cantidad de trabajo: Aquéllos que la persona trabajadora percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, pluses de actividad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento. Así, entre otros, las primas o incentivos, las comisiones, las horas extraordinarias o los pluses de actividad o de asistencia.

De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios, premios a la constancia, ayudas a la formación, etc.

### **Sección segunda.**



## **Artículo 17º.- Retribuciones.**

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio están formadas por el salario base de grupo y los distintos complementos.

## **Artículo 18º.- Salarios base de grupo.**

Se entiende por salario de grupo las percepciones económicas que por el concepto de salario base deban percibir las personas trabajadoras en función de su encuadramiento en un grupo profesional. A efectos de su determinación anual incluyen quince pagas (doce mensualidades y las pagas extraordinarias) computadas a salario base.

Las pagas para el año 2025 son las que figuran en el anexo I.

Figura igualmente en el anexo I el salario base hora de grupo para el año 2025, que tiene igual carácter que el anual, y que es el resultado de dividir el salario base de grupo año por la jornada anual pactada, incluye, respecto al salario base, el importe de las pagas extraordinarias y de las vacaciones.

## **Artículo 19º.- Salarios y complementos.**

Durante el año de vigencia del convenio las tablas salariales y demás conceptos económicos son los que figuran en el anexo I, representando un incremento del 3 por ciento respecto las tablas de 2024.

El aumento que sobre la tabla de salarios del año precedente representan estos incrementos tiene el carácter de no absorbible ni compensable.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3 %, sobre este incremento se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2026, con el mismo carácter de no absorbible ni compensable.

## **Artículo 20º.- Complemento personal de antigüedad.**

Los aumentos por antigüedad consistirán en dos bienios y hasta seis quinquenios y los importes mensuales, los que figuran en la tabla del anexo II del convenio para el año 2025.

## **Artículo 21º.- Plus nocturno.**

El plus de nocturnidad se abonará según lo establecido en el anexo I para el año 2025.



## **Artículo 22º.- Plus peligrosidad, penosidad y toxicidad.**

En razón a la existencia de condiciones peligrosas, penosas y tóxicas, se abonará, durante 2025, a las personas trabajadoras afectadas un total de 6,37 € por día efectivamente trabajado.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad y peligrosidad, se dejarán de abonar las citadas bonificaciones.

## **Artículo 23º.- Plus de turno.**

El personal que preste sus servicios en régimen de tres turnos rotativos percibirá mensualmente el plus que se detalla en el anexo I para el año 2025.

Quienes presten sus servicios en régimen de dos turnos continuados de lunes a domingo, percibirán igualmente con periodicidad mensual el plus que se detalla en el anexo I para el año 2025.

En ambos casos estos pluses serán compensables y absorbibles con las primas que viniera percibiendo el citado personal.

## **Artículo 24º.- Pago complementos al personal de nuevo ingreso.**

El personal de nuevo ingreso percibirá, transcurrido un plazo de adaptación de 30 días, o antes si alcanza el rendimiento habitual de la sección, los complementos de cantidad, calidad y puesto de trabajo, que tengan el resto de los/as integrantes de la sección a la que se incorporen; en todo caso, se exceptúan los complementos de carácter personal.

## **Artículo 25º.- Pagas extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias de verano y navidad serán de treinta días y se pagarán sobre la base de la columna «mensual y pagas» de las tablas del anexo I del convenio para, el año 2025, incrementándose, en su caso, con el promedio de las restantes percepciones salariales obtenidas en jornada normal en los seis meses naturales anteriores a su pago.

Para el cálculo de este promedio se tomarán, en su caso, las percepciones salariales correspondientes al período de vacaciones.

En los supuestos de accidentes de trabajo, con lesión que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización, o de enfermedad profesional, o suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural, dicho promedio se calculará sobre los 90 días últimos trabajados. En el supuesto de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, para proceder al cálculo del promedio de los días en que se encuentre en esta situación, se tomará como base el salario convenio más



antigüedad.

Ambas pagas serán prorrateables por doce meses, entendiéndose la fracción de semana trabajada como unidad completa.

Los períodos de devengo serán los siguientes: verano, de 1 de julio a 30 de junio del año en que deba pagarse; navidad, de 1 de diciembre a 30 de noviembre del año en que deba pagarse.

La paga de verano se abonará el último día hábil de la primera quincena del mes de julio y la de navidad, antes del día 15 de diciembre.

### **Artículo 26º.- Paga «fin de ejercicio».**

La paga denominada de fin de ejercicio se pagará sobre la base de la columna «mensual y pagas» de la tabla del anexo I para el año 2025.

A los importes respectivamente resultantes, hay que añadir el correspondiente aumento por antigüedad.

Esta paga será prorrateable de igual forma que las del artículo precedente y se deberá pagar antes del día 31 de marzo del año siguiente al de devengo. El período de devengo será de 1º de enero a 31 de diciembre del año anterior a la fecha de pago.

Las personas trabajadoras con contrato temporal tendrán derecho a percibir esta paga en proporción al tiempo trabajado a partir de 1 de enero del año de devengo.

### **Artículo 27º.- Pago del salario.**

El salario se pagará en la forma y con la periodicidad que se establece en la legislación vigente, si bien, y sin perjuicio de aquella, se respetarán los usos y costumbres de cada empresa.

En el caso de pago mensual, la persona trabajadora podrá solicitar quincenalmente un anticipo cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas. La concesión de estos anticipos será obligatoria para la empresa.

El interés por mora en el pago del salario será del 10% de lo adeudado.

### **Artículo 28º.- Finiquito.**

Cuando se cause baja en la empresa, y a esos solos efectos, el cálculo de la liquidación que le corresponda cobrar a la persona trabajadora por las vacaciones anuales no disfrutadas se realizará sobre 35 días naturales.

### **Sección tercera. Percepciones extrasalariales.**



## **Artículo 29º.- Plus transporte y distancia.**

Las empresas pagarán a las personas trabajadoras un suplido en concepto de mejora del plus de transporte y plus de distancia, por importe de 8,81 € por día efectivamente trabajado en el año 2025. Estos suplidos se pagarán sin distinción de grupos profesionales y con carácter no absorbible ni compensable, ni computable en el promedio para el cálculo de pagas y vacaciones.

## **Artículo 30º.- Dietas y gastos de viaje.**

Los gastos que se le originen a la persona trabajadora cuando sea necesario que preste sus servicios en localidad distinta a aquella donde habitualmente realiza su actividad, se compensarán conforme a las siguientes normas:

Dieta: supone una cantidad de devengo diario, equivalente a 40,51 € en 2025, a fin de satisfacer los distintos gastos que ocasione la estancia fuera de la localidad habitual de trabajo, cuando de forma eventual se considere necesario su desplazamiento.

No es desplazamiento el realizado al lugar situado a menos de diez kilómetros del centro habitual de trabajo o del domicilio de la persona trabajadora.

Si la persona trabajadora vuelve a pernoctar a su domicilio, solo devengará media dieta, que equivale a 15,55 € en 2025.

Gastos de locomoción: en los casos en los que por necesidades del servicio la persona trabajadora utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor, se abonará una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a 0,34 € en 2025, por cada kilómetro recorrido.

Se respetarán los usos o costumbres que se tengan establecidos en cada empresa.

---

## **Capítulo cuarto. Jornada laboral, vacaciones y licencias.**

---

### **Artículo 31º.- Jornada de trabajo.**

1. La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con un cómputo anual máximo de 1.768 horas en 2025.

Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo inferiores que se vengán realizando.

2. Distribución de la jornada: Se podrá, previo acuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras y la Dirección de la empresa, variar el módulo semanal de 40 horas. En dicho acuerdo se



determinarán los horarios diarios, la vigencia de este, así como deberán especificarse las causas de la modificación del módulo de jornada.

En la empresa se podrá pactar un porcentaje máximo y mínimo de la jornada anual de trabajo para distribuirse de manera irregular a lo largo del año, pudiendo afectar al horario diario, semanal o mensual, pero sin que pueda superar la jornada anual máxima pactada. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Para distribuir irregularmente la jornada, la persona empresaria deberá preavisar a la persona trabajadora la modificación con una antelación no inferior a una semana a su implantación total o parcial. En el supuesto de que la distribución irregular de la jornada genere excesos de trabajo en favor de la persona trabajadora sobre la anual pactada, vendrá la empresa obligada a compensarla en tiempo equivalente de descanso que se agrupará para su disfrute en días completos.

En las empresas en que, con carácter habitual, se venga trabajando de lunes a viernes se mantendrá este régimen, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Cómputo del tiempo de trabajo: El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al inicio como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediarán doce horas.

### **Artículo 32º.- Turnos de trabajo.**

El trabajo en régimen de tres turnos y rotativos estará organizado de forma que en cada empresa las personas trabajadoras realicen la jornada pactada disfrutando necesariamente del descanso preceptivo mediante, en su caso, el correspondiente correturnos.

A este respecto y para la implantación de los calendarios de turnos, se tendrá en cuenta el acuerdo de la Comisión Mixta del convenio de fecha 28 de mayo de 1984.

### **Artículo 33º.- Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias se realizarán siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, manteniéndose el acuerdo de supresión de horas extraordinarias habituales.

La realización de horas extraordinarias para la recuperación de la producción correspondiente por acumulación de días festivos se hará de forma voluntaria y mediante acuerdo entre la dirección de la empresa y las personas trabajadoras o sus representantes legales. Estas horas tendrán el carácter de estructurales.

La Dirección informará mensualmente a los comités de empresa o delegados/as de personal acerca de las horas extras de cada grupo profesional (pactada, estructural, de mantenimiento, por períodos punta de producción, por ausencias imprevistas, por causas de fuerza mayor y por otras causas), realizadas durante el mes



precedente.

Horas extraordinarias por fuerza mayor. Con la finalidad de clarificar los problemas que puedan surgir en relación con lo que debe entenderse sobre lo que establece el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, a efectos de la obligación de realización de horas extraordinarias de personal de mantenimiento, las partes firmantes manifiestan que se consideran como tales:

- Daños mecánicos o eléctricos graves que puedan paralizar el horno o impedir el normal funcionamiento de este.
- Las averías causadas por incendios, catástrofes o similares.
- Las averías que se produjeran en otras secciones, y que de no repararse impedirían el normal desarrollo de la producción.

Siempre que se constate por el comité de empresa o delegados/as de personal que por parte de la empresa, de forma intencionada, se ha provocado un retraso no proporcionado en la reparación de la avería, no será obligatoria la realización de horas extraordinarias.

Todo ello salvo acuerdo distinto de las partes.

## **Artículo 34º.- Vacaciones.**

El personal disfrutará de unas vacaciones anuales de veinticinco (25) días laborables (efectivos), retribuidos según el salario promedio en la jornada normal en los tres meses anteriores a la fecha en que comience su disfrute. Si para el cálculo del promedio se han de considerar meses anteriores a la entrada en vigor del convenio, las remuneraciones correspondientes a dichos meses se incrementarán a efectos del cálculo en el tanto por ciento del incremento que resulte del convenio.

En el supuesto de accidente de trabajo que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización o de enfermedad profesional, dicho promedio se calculará sobre los 90 días últimos realmente trabajados.

El período de vacaciones se disfrutará preferentemente en los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre y necesariamente deberán estar concluidas antes del 31 de diciembre.

El calendario será establecido de común acuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras, los/as delegados/as sindicales y la empresa, debiendo estar necesariamente elaborado y expuesto dentro del último trimestre anterior al año de disfrute o, en todo caso, ser conocido por la persona trabajadora antes de dos meses al inicio del periodo vacacional que le corresponda.

Las vacaciones comenzarán en lunes o primero de mes siempre que reúnan la condición de ser efectivos de trabajo. Salvo pacto en contrario, podrá dividirse en dos periodos de disfrute, uno de los cuales no podrá ser inferior a quince días. Los turnos para el disfrute de vacaciones serán rotativos, pasando a último lugar en cuanto a preferencia para elegir turno aquel personal que en el año anterior hubiese elegido en primer lugar y así sucesivamente, salvo pacto en contrario.



La baja por incapacidad temporal suspende o aplaza el disfrute de las vacaciones, según se hubiera iniciado o no respectivamente. La fecha para su reanudación o inicio se pactará entre la empresa y la persona trabajadora, debiéndose estar, en todo caso, a lo dispuesto en el Art. 38.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que las vacaciones no se abonaran anticipadamente, la empresa concederá, a petición de la persona trabajadora, anticipos de hasta el 90% del salario, regularizándose posteriormente en la nómina mensual.

## **Artículo 35º.- Licencias.**

Se establecen las siguientes:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio, pudiendo solicitar licencia no retribuida hasta un máximo de un mes.
- b) Dos días por traslado del domicilio habitual dentro del mismo municipio y tres días por traslado a otra población.
- c) Tres días en caso fallecimiento del o de la cónyuge, hijos/as o madres/padres de uno/a u otro/a cónyuge y dos cuando la contingencia de fallecimiento afectara a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Cinco días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del o de la cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido/a el/la 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.  
Asimismo, tendrá derecho a este permiso el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio al que el/la médico/a certifique la necesidad de acompañar a un/a familiar, enfermo/a grave, del grado de consanguinidad o afinidad señalado en este mismo apartado.
- e) Tres días en caso de nacimiento de hijos/as para aquellas personas trabajadoras que no tengan cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios/as de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.
- f) Cuatro días cuando por motivo de los hechos previstos en los apartados c), y e), el personal afectado necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de su residencia habitual, casual o transitoria. Cuando el desplazamiento por los motivos anteriores lo sea fuera del territorio español el permiso será de cinco días.
- g) El día del bautizo o primera comunión de hijos/as, nietos/as o hermanos/as.
- h) El día del matrimonio de hijos/as, nietos/as, padre o madre, hermanos/as y hermanos/as políticos/as.
- i) Dos días retribuidos para el primer examen de conducir de las categorías A o B. Los otros días del examen, así como para, en su caso, otras convocatorias o exámenes, sin retribuir. Para el primer examen del resto de las



categorías de conducir un día retribuido.

j) Los días necesarios para asistir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

k) A la ampliación, con carácter de no retribuido, del permiso previsto en el apartado d) de este artículo, en los supuestos de enfermedad grave debidamente acreditada y mientras dure esta situación.

l) El tiempo necesario para asistir a la consulta del especialista de la Seguridad Social, previo volante o justificante del o de la médico/a de medicina general de la Seguridad Social.

m) El tiempo necesario para asistir a la consulta del/de la médico/a de medicina general de la Seguridad Social, siempre que la persona trabajadora acredite que aquél ha emitido volante de remisión al especialista.

n) Hasta 40 horas anuales para acompañar al cónyuge o familiar, dentro del primer grado de consanguinidad, a tratamientos oncológicos, administrada en centro hospitalario o ambulatorio. La necesidad de acompañar al enfermo deberá ser certificada por el médico responsable del tratamiento.

o) Cualquier otro supuesto contemplado en la normativa laboral vigente en cada momento.

Todas las licencias contempladas en el presente artículo serán retribuidas a salario real, siendo necesaria la acreditación documental del hecho causante con carácter previo, siempre que fuera posible.

Para hacer uso de cualquiera de las licencias señaladas será requisito necesario aportar a la empresa justificación documental de la causa que genera el derecho a la licencia.

En los supuestos indicados en las letras c) y d) anteriores el inicio del disfrute del permiso se producirá en el primer día laborable según calendario de cada persona trabajadora.

Adicionalmente, en el supuesto previsto en la letra d), los días de permiso podrán disfrutarse, a elección de la persona trabajadora, de forma continua o discontinua. En el caso de disfrute discontinuo se podrá ejercer esta facultad mientras persista el hecho causante. En este último caso deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de 24 horas.

En el supuesto indicado en la letra e) anterior el inicio del disfrute del permiso se producirá necesariamente el mismo día del nacimiento disfrutándose de manera consecutiva a este los dos días restantes.

Las licencias contempladas en el presente artículo se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas, al amparo de la Ley 12/2001 de la Generalidad Valenciana, en el registro administrativo de uniones de hecho de la Comunidad Valenciana. Con carácter previo a la disposición de la licencia deberá constar en la empresa copia certificada del registro.

## **Artículo 36º.- Estudios académicos.**

El personal que realice estudios para la obtención de titulación profesional o académica tendrá derecho a los permisos retribuidos establecidos en el artículo 35 j) de este convenio.

Asimismo, tendrá derecho preferente para elegir turnos de trabajo o a la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a clases o, en otro caso, a la concesión del permiso de formación o perfeccionamiento



con reserva de puesto de trabajo para el mismo fin, así como a transformar voluntaria y transitoriamente su contrato en otro a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras que se encuentren en esta situación deberán acreditar ante la empresa la formalización y pago de la matrícula y la calificación de suficiente o equivalente a la finalización del curso académico, para disfrutar de las previsiones del párrafo segundo en el curso siguiente.

En los estudios universitarios u otros que se cursen por el sistema de créditos, para poder disfrutar de las previsiones del párrafo segundo, la persona trabajadora deberá acreditar haber cumplido con las normas de permanencia y rendimiento académico que para cada año establezca la universidad de que se trate.

---

## **Capítulo quinto. Conciliación de la vida laboral y familiar.**

---

### **Artículo 37º.- Suspensión del contrato por cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.**

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

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

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las



primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

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

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones



fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

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

d) Licencia por maternidad. El período legal de suspensión del contrato por maternidad queda incrementado en dos semanas adicionales que tendrán la consideración de permiso retribuido.

Durante este período adicional de dos semanas la trabajadora percibirá el ciento por ciento de su salario. Este tiempo adicional se considerará como trabajado a efectos de cálculo de pagas extraordinarias.

e) Las personas trabajadoras podrán unir los citados periodos de suspensión del contrato, a los que en cada caso tengan derecho, a las vacaciones. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan f) Las personas trabajadoras tienen derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Condiciones de trabajo durante el embarazo. El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

h) Lactancia: En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Las personas trabajadoras que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán acumularlo en



jornadas completas con los límites legalmente establecidos.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

### **Artículo 38º.- Guarda legal.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/99 de conciliación de la vida laboral y familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada persona trabajadora aquellos días de la semana y, dentro de ellos, los momentos del día, en los que la persona trabajadora tiene planificada la obligación de trabajar, salvo pacto en contrario entre empresa y persona trabajadora.

### **Artículo 39º.- Excedencia por cuidado de hijos y familiares.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El nacimiento de un hijo posterior da derecho a un nuevo período de excedencia y pone fin al que se venía disfrutando. La persona trabajadora excedente durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo



profesional.

Excedencia por cuidado de familiares. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La persona trabajadora excedente durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

El personal en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso, como mínimo, un mes antes del término de esta.

Si la empresa hubiera contratado a una persona trabajadora en sustitución del que solicitó excedencia, aquella tendrá la condición de sustituta, extinguiéndose el contrato cuando finalice la excedencia.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

---

## **Capítulo sexto. Igualdad de oportunidades, no discriminación y medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.**

---

### **Artículo 40º.- Igualdad de oportunidades.**

Principios generales. Las organizaciones firmantes del presente convenio garantizarán que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello se acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

- a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad.
- b) Constituir la comisión sectorial para la igualdad y no discriminación y atribuir a la misma las competencias que se señalan en el artículo 47º del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

### **Artículo 41º.- Planes de igualdad.**

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.



Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en aquellas empresas, tengan uno o más centros de trabajo, que superen el número de personas trabajadoras que en cada momento establezca la legislación vigente para tener dicha obligación (actualmente, artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). A efectos de cuantificar el número de personas trabajadoras existentes en la empresa se seguirán las reglas establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, o norma que lo sustituya.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

## **Artículo 42º.- Concepto de los planes de igualdad.**

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

## **Artículo 43º.- Diagnóstico de situación.**

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad, se negociará un diagnóstico de situación en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad siguiéndose el procedimiento establecido en la legislación vigente en cada momento. La finalidad de este diagnóstico será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.



## **Artículo 44º.- Objetivos de los planes de igualdad.**

Habrán de consistir en medidas de acción positiva cuando se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc.

## **Artículo 45º.- Competencias de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad.**

Será competencia de la comisión negociadora del plan de igualdad realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de las personas trabajadoras.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas deberán negociar con los representantes de las personas trabajadoras el correspondiente plan de igualdad, sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse, dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de las personas trabajadoras con carácter anual sobre su evolución, salvo que el plan estableciera una periodicidad menor, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Los planes de igualdad, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, deberán revisarse en el resto de los supuestos contemplados en la legislación vigente.

## **Artículo 46º.- Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación.**

En el trimestre siguiente al de la publicación de este convenio, se constituirá la «comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación», integrada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del convenio.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

1. Velar por que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo,



formación, promoción y desarrollo del trabajo.

2. Velar por que las mujeres tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor siempre tengan igual retribución.
3. Velar por que las mujeres, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los varones en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
4. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
5. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión mixta.
6. Podrá elaborar, si así se conviene, un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última desagregados por género.

## **Artículo 47º.- Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.**

El presente Convenio Colectivo contempla diversas medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en sus artículos 6 (ingresos), 10 (clasificación profesional), 12 (ascensos), 13 (sistemas de libre designación), 65 (régimen disciplinario) y disposición adicional primera (protocolo de acoso) con la finalidad de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales y que resultan aplicables con carácter obligatorio en las empresas de más de 50 personas trabajadoras, y con carácter voluntario en el resto.

En línea con todo ello se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, Así mismo las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, y garantizarán en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En la misma línea las empresas procurarán integrar en los planes de formación que puedan desarrollar módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación, dirigidos a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Estos planes de formación podrán referirse a cuestiones tales como:



- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente Convenio Colectivo.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Fomento de medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
- En el supuesto de los cursos dirigido a las personas que se encarguen o participen en procesos de selección, mandos intermedios, puestos directivos o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, la formación podrá referirse a cuestiones tales como: capacitación en diversidad e inclusión, fomento de la empatía y de la escucha activa, gestión de la diversidad en entornos laborales, liderazgo inclusivo en la gestión de equipos, prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar, etc.

Todas estas medidas podrán ser desarrolladas y/o ser ampliadas en el ámbito de las empresas.

---

## **Capítulo séptimo. Personas trabajadoras víctimas de violencia de género, violencias sexuales, víctimas de terrorismo o discapacidad.**

---

### **Artículo 48º.- Personas trabajadoras víctimas de violencia de género, violencias sexuales, víctimas de terrorismo o discapacidad.**

A) La persona trabajadora víctima de violencia de género o violencias sexuales tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

B) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, violencias sexuales o de terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras 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 persona trabajadora.

Terminado este período, las personas trabajadoras podrán 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.

Así mismo, para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, las personas trabajadoras con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en los párrafos anteriores para las personas trabajadoras víctima de violencia de género y para las víctimas de terrorismo.

C) El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligado a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual. El período 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.

D) El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

E) Se entiende por persona trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

---

## **Capítulo octavo. Derechos sindicales.**

---

### **Artículo 49º.- Comités de empresa y delegados de personal.**

Los comités de empresa o delegados de personal son los órganos de representación de las personas trabajadoras ante la empresa. Su funcionamiento, composición, derechos y garantías se regularán de acuerdo con lo que establece la legislación aplicable.

1. Los créditos horarios mensuales para miembros del comité de empresa o delegados de personal, serán los siguientes:

a. En empresas de hasta 100 trabajadores: 16 h.



- b. En empresas de 101 a 250 trabajadores: 22 h.
  - c. En empresas de 251 a 500 trabajadores: 32 h.
  - d. En empresas de 501 a 750 trabajadores: 35 h.
  - e. De setecientos cincuenta y uno en adelante: 40 h.
2. Estas horas serán retribuidas como de presencia efectiva en la empresa, con la totalidad de los devengos que habrá percibido por su actividad laboral y en su íntegra cuantía, incluidos los incentivos, que se regularán por el promedio devengado en los últimos treinta (30) días de trabajo efectivo.
3. Para el uso de los créditos horarios, el poder de convocatoria lo tienen las federaciones sindicales estatales o de nacionalidades y los sindicatos provinciales, comarcales o locales, con respecto a los delegados de personal, miembros del comité de empresa o delegados sindicales afiliados a este sindicato. Al nivel de empresa, tiene facultad de convocar las reuniones del comité, su presidente, y en su ausencia el secretario y asimismo el delegado sindical respecto a los miembros del comité o delegados de personal que sean afiliados a su sindicato.
4. Quien ostente la presidencia del comité de empresa o, en su ausencia o imposibilidad, quien ocupe la secretaría, con cargo a su crédito horario, podrán ausentarse de la empresa previa notificación a la Dirección de esta, para realizar gestiones relacionadas con su cargo ante organismos oficiales, debiendo aportar el correspondiente justificante, si así lo solicitara la empresa.
5. A efectos de crédito horario no se computará el tiempo de las reuniones que se tengan por iniciativa de la empresa. Por el contrario, sí computarán las horas de las reuniones de la comisión mixta paritaria del convenio o de las comisiones especiales previstas en el convenio de sesiones oficiales de los miembros del comité o delegados de personal de la empresa que inste la reunión.
6. A efectos de crédito horario no se computará el tiempo de los miembros oficiales de la representación de las personas trabajadoras en la comisión deliberante del convenio, para las sesiones oficiales o para las preparatorias pactadas con ASCER.
7. Respecto al uso de los créditos horarios sindicales, podrán seguirse cualquiera de los procedimientos que se establecen a continuación, alternativa o conjuntamente.
- a. Podrán acumularse total o parcialmente con carácter anual las horas de los miembros del Comité de empresa o delegados o delegadas de personal en alguno o algunos de sus componentes sin rebasar el máximo total de horas, mediante acuerdo previo y conformidad de los interesados y notificando a las empresas los representantes designados. Esta notificación deberá hacerse antes de finalizar el mes anterior a aquel en que surta efecto, salvo causa justificada o imprevista, caso en que podrá hacerse hasta el día 15 de este mismo mes.
  - b. En cada empresa uno o dos de los representantes de las personas trabajadoras podrán anticipar la utilización de sus créditos horarios, previa notificación del Sindicato a que representa. Los créditos horarios podrán utilizarse para las funciones de representación que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a los delegados de personal o miembros del comité de empresa, y para las que se deriven de los cargos sindicales de secretario local, comarcal o provincial o secretario de la federación en estos mismos niveles, se hayan de ejercitar dentro o fuera de la empresa.



c. Con carácter individual, podrán acumularse dentro del año natural la totalidad de la suma anual de los créditos horarios mensuales. Dicha acumulación deberá notificarse a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 15 días.

8. En los términos del punto 7 podrán acumularse los créditos horarios de los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras y sindical de la empresa que pertenezcan al mismo sindicato u organización de personas trabajadoras. Los delegados sindicales de las empresas o centros de trabajo de menos de 75 personas trabajadoras podrán recibir horas sindicales cedidas por los representantes unitarios de su sindicato.

9. Como norma general, la convocatoria a los delegados de personal, miembros del comité de empresa y delegados sindicales, deberá comunicarse a las empresas a primeras horas de la jornada laboral anterior, salvo acuerdo entre las partes.

10. En el caso de una persona trabajadora que ostente la condición de delegado de personal o miembro del comité de empresa, que trabaje en régimen de tres turnos en jornada continuada, y coincida una convocatoria sindical encontrándose trabajando en el turno de noche, librará la noche anterior a la convocatoria con cargo a su crédito sindical. Su sustitución se efectuará previo acuerdo con otra persona trabajadora cualificada para el desempeño de su trabajo; en caso de no lograrse este acuerdo, la empresa designará la persona trabajadora cualificada que deberá realizar la sustitución.

11. La empresa comunicará al comité o delegados de personal la imposición de una sanción de carácter leve o grave. En el caso de sanciones de carácter muy grave, oirá previamente al comité o delegados de personal.

12. La persona trabajadora o la Dirección de la empresa podrá solicitar la presencia de un delegado de personal o miembro del comité de empresa para que constate los hechos de aquellos asuntos conflictivos de los que, por su naturaleza, pudiera derivarse una situación de deterioro de las relaciones laborales de la empresa. Para facilitar su desplazamiento, solicitará permiso a su supervisor o a la Dirección de la empresa que adoptará las medidas pertinentes para su sustitución.

13. El comité de empresa o delegados de personal podrán estar asesorados por técnicos o representantes legales de los sindicatos a que pertenezcan los componentes de los citados órganos, en las reuniones que tengan aquellos con la Dirección de la empresa por motivos de aplicación del convenio o legislación vigente. A tal efecto, la Dirección determinará el lugar de reunión.

## **Artículo 50º.- Representación sindical.**

El delegado sindical es representante de los intereses del sindicato al que pertenece y de los afiliados al mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de la empresa. Deberá ser persona trabajadora en activo de la respectiva empresa, designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato al que pertenezca y preferentemente será miembro del comité de empresa.

El delegado sindical se podrá nombrar en aquellos centros de trabajo de menos de 250 personas trabajadoras en el que las centrales o sindicatos más representativos al nivel sectorial tengan como mínimo una afiliación igual o superior al 10 % del total de las personas trabajadoras o 12 personas trabajadoras afiliadas.



No obstante, este nombramiento los citados delegados únicamente dispondrán de crédito horario sindical en aquellas empresas o centros de trabajo con setenta y cinco o más personas trabajadoras de plantilla.

Esta afiliación deberá acreditarse ante la empresa, a través de ASCER.

Con carácter anual, las empresas quedan facultadas para solicitar de ASCER la constatación del mantenimiento de la afiliación que dio origen al nombramiento del delegado sindical, una vez transcurrido un año desde que tuvo lugar aquél.

El citado delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos que los miembros del comité o delegados de personal y un crédito horario mensual de:

- Empresas entre 75 y 100 personas trabajadoras: hasta 24 h.
- Empresas de 101 a 250 personas trabajadoras: hasta 28 h.
- Empresas de más de 250 personas trabajadoras: hasta 30 h.

Estas horas serán retribuidas en la misma forma en que lo son las de los miembros del comité de empresa o delegados de personal. Los delegados sindicales que reúnan simultáneamente la condición de delegados de personal o miembros del comité de empresa dispondrán del total de horas que les corresponda por ambos cargos.

Los delegados sindicales podrán recaudar las cuotas de los afiliados a su Sindicato, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con sus afiliados todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

## **Artículo 51º.- Cuota sindical.**

Las personas trabajadoras podrán solicitar por escrito individualmente o a través del delegado sindical si lo hubiere que la empresa descuenta la cuota sindical correspondiente; el escrito indicará la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente o libreta de ahorro en la que debe ser ingresada la correspondiente cantidad. El período de validez de esta orden será de un año natural o indefinido, salvo que, por escrito, la persona trabajadora dé instrucciones en sentido contrario.

## **Artículo 52º.- Excedencia por cargo sindical.**

Las personas trabajadoras con cargo sindical provincial o comarcal, al nivel de secretario de sindicato respectivo, o con cargo nacional en cualquiera de sus modalidades, o político de estos mismos niveles, podrán solicitar la situación de excedencia forzosa mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitaran en el término de un mes al finalizar el desempeño de este.

Para tener derecho a esta excedencia las personas trabajadoras deberán presentar a la empresa certificación de la central en la que conste el nombramiento del cargo para el que hayan sido elegidos.

Las personas trabajadoras con excedencia sindical o política podrán presentarse como candidatos a las elecciones sindicales que se celebren en su empresa, ocupando el cargo, si hubiesen resultado elegidos. Esta



excedencia no tendrá la consideración de vacante.

### **Artículo 53º.- Tablón de anuncios y local adecuado.**

Las empresas pondrán a disposición de los delegados de personal, comité de empresa o, en su caso, delegados sindicales un tablón de anuncios, donde podrán ser colocados los comunicados que consideren de interés, debiendo notificar a la empresa el contenido de los textos y anuncios a colocar, en los que deberá constar claramente la entidad o personas que los emite.

El tablón de anuncios tendrá dimensiones suficientes para la colocación de los comunicados a que está destinado, tomando como referencia las de uno por dos metros, y deberá estar situado donde haya fácil acceso y visibilidad para todas las personas trabajadoras (ficheros, comedor, vestuario, etc.).

En las empresas o centros de trabajo se pondrá a disposición del comité de empresa o delegados de personal un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales y comunicarse con las personas trabajadoras.

Se entenderá como local adecuado aquel que reúna las condiciones y medios razonablemente necesarios para tales actividades y comunicaciones; en el caso de no tratarse de un local exclusivo para los representantes de las personas trabajadoras, deberá reunir esas condiciones y ser utilizable en el tiempo que permita realizar sus funciones y disponer de un mueble en el que puedan guardar bajo llave su documentación.

La utilización del correo electrónico y de otros medios telemáticos se atenderá a la normativa interna publicada en cada empresa sobre el particular.

### **Artículo 54º.- Asamblea de personas trabajadoras.**

Las personas trabajadoras podrán reunirse en asamblea en el centro de trabajo, fuera de la jornada laboral, y sin alterar el desarrollo de la producción. Para ello será necesaria la notificación del orden del día a la empresa con 24 horas de antelación. La Dirección de la empresa determinará un lugar adecuado para celebrarla.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal o comité de empresa, o a petición de un número de personas trabajadoras no inferior al 33% de la plantilla. Los convocantes se responsabilizarán del mantenimiento del orden y del cuidado de los bienes y equipo.

---

## **Capítulo noveno. Comisión mixta de interpretación del convenio.**

---



## **Artículo 55º.- Comisión mixta de interpretación.**

Se crea la comisión mixta de interpretación del convenio como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento, que estará compuesta de forma paritaria por representantes de ASCER y de las centrales sindicales firmantes.

Sus funciones específicas son:

- a) La interpretación auténtica del convenio, como continuadora y legítima representante de la comisión deliberante, y la corrección de las posibles erratas en la edición oficial que publique el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana (DOGV).
- b) La conciliación, mediación y/o arbitraje en las cuestiones que voluntariamente le sometan empresas y representantes legales de las personas trabajadoras.
- c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado, actuando como colaboradora e informadora de la jurisdicción y administración laboral.
- d) Estudio y resolución de las cuestiones planteadas en relación con la jubilación parcial y/o anticipada prevista en el texto articulado de este convenio.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
- f) Las que le reconoce el Estatuto de los Trabajadores para el caso de discrepancias en el seno de las empresas sobre alteración o inaplicación en dicho ámbito de las materias reguladas en el presente convenio a las que se refiere el artículo 82.3 del citado Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a la vía jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la comisión mixta levantará la correspondiente acta.

Las partes deberán, en caso de discrepancia, acudir a la mediación del sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana (TAL).

Durante la deliberación y fallo de las cuestiones sometidas a la comisión no podrán estar presentes en la sala de reunión los representantes empresariales o sindicales de la empresa sobre la que se haya producido la controversia o reclamación.

## **Artículo 56º.- Composición.**

La comisión paritaria se compondrá de cuatro vocales representantes de los empresarios y cuatro de las personas trabajadoras, designados respectivamente por las partes firmantes del convenio.

La presidencia y la secretaría de las reuniones serán ocupadas por cada una de las dos partes respectivamente y en forma rotativa.

Cada una de las partes podrá estar asistida por uno o más asesores.



## **Artículo 57º.- Convocatoria.**

La comisión paritaria se reunirá previa convocatoria de una de las centrales sindicales o de la organización empresarial firmantes del convenio en el improrrogable plazo de siete días a contar desde el momento del recibo de la convocatoria en le sede de ASCER, Ronda de Circunvalación, 186, D.P. 12003, Castellón de la Plana. Una vez transcurrido dicho plazo sin haberse efectuado la reunión se entenderá evacuada la consulta a la comisión paritaria, por lo que quedará expedita la vía jurisdiccional.

---

## **Capítulo décimo. Prevención de riesgos laborales.**

---

### **Artículo 58º.- Seguridad y salud.**

La protección de la salud de las personas trabajadoras 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 tengan 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 de las personas trabajadoras, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como, entre otros, el RD 171/2004, de coordinación de actividades preventivas, RD 39/1997 sobre servicios de prevención y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley, así como con los siguientes:

Principios generales.

1. Los riesgos para la salud de la persona trabajadora se prevendrán evitando su generación y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación del riesgo.
2. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología no genere riesgos que superen los valores límites señalados, en su caso, por el I.N.S.S.T. del Ministerio de Trabajo. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.
3. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud de la persona trabajadora, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.



Las medidas correctoras e informes paliativos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la Prevención de la Salud y la Seguridad de las personas trabajadoras, se informará por parte de esta a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

4. Siempre que exista exposición a un riesgo demostrado para la salud de la persona trabajadora derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación o disminución de tales circunstancias.

5. En toda empresa de nueva creación o todo nuevo proceso que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes legales de las personas trabajadoras para que emitan informe, conforme a lo recogido en los artículos 33, 34 y 35 de la Ley 31/1995.

## **Artículo 59º.- Obligaciones del empresario.**

El empresario, conforme a lo dispuesto legalmente, deberá adoptar las siguientes medidas en orden al cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

a) Realizar la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias a utilizar y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud o nuevos riesgos para las personas que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Realizar investigación cuando se haya producido un daño para la salud de las personas trabajadoras o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas de estos hechos.

c) Proporcionar a las personas trabajadoras equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

d) Informar directamente a cada persona trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de



trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y en particular lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 y artículo 10 de la Ley 39/1999.

e) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos de este en la salud.

f) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

g) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

h) Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

i) Asimismo, el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de las personas trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento (artículo 20 de la Ley 31/1995).

## **Artículo 60º.- Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos Laborales.**

Las personas trabajadoras vendrán obligadas en el desempeño de su actividad laboral a:

- Velar por su seguridad y salud mediante el cumplimiento de las medidas de protección establecidas, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.



- Recibir formación adecuada en materia de prevención.

## **Artículo 61º.- Delegados/as de prevención y comités de seguridad y salud.**

Los/as delegados/as de prevención, en las empresas en las que no hubiera representación unitaria de las personas trabajadoras, serán elegidos directamente por el conjunto de las personas trabajadoras, mediante el procedimiento previsto en el artículo 70 del Estatuto de los Trabajadores para los delegados de personal o, en su caso, adicional cuarta de la Ley 31/1995.

En las empresas en las que hubiera representación unitaria serán elegidos por y entre los miembros de dicha representación conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley 31/1995. En los centros de trabajo de hasta treinta personas trabajadoras el delegado de personal será el delegado de prevención y en los centros de trabajo en los que el número de personas trabajadoras oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95. Será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995 de 9 de noviembre.

Comité de seguridad y salud. En las empresas o centros que cuenten con cincuenta o más personas trabajadoras se constituirá un comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención de la otra.

Participarán con voz, pero sin voto en las reuniones del comité de seguridad y salud: los delegados sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del comité de seguridad y salud), personas trabajadoras con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité. La reunión será trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes.

## **Artículo 62º.- Coordinación de actividades empresariales.**

En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004 que establece las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la Dirección de la empresa, en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad personas trabajadoras de otras empresas,



(empresas auxiliares, de servicios, contratadas y subcontratadas, etc.), realizará un seguimiento regular de la aplicación a estas personas trabajadoras de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

A los efectos de lo señalado en el párrafo anterior y de lograr un adecuado seguimiento de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, previa consulta en el Comité de Seguridad y Salud, deberán necesariamente acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, la empresa principal vendrá obligada a llevar un Libro de Registro de las contratadas y subcontratadas con las que contrate la ejecución de obras o servicios y que desarrollen su actividad de forma continuada en el mismo centro de trabajo de la empresa principal. El libro deberá reflejar la siguiente información:

1. Identidad de la empresa contratista o subcontratista (nombre o razón social, domicilio y nº de identificación fiscal)
2. Objeto y duración de la contrata
3. Lugar de ejecución de la contrata, concretando zona o zonas del centro de trabajo donde se realizarán las actividades
4. Número de personas trabajadoras que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal, y variaciones que se produzcan en el mismo
5. Medidas previstas para la coordinación de actividades preventivas. Dada la complejidad y volumen de estas, el Libro podrá remitir a los documentos correspondientes a la coordinación de actividades empresariales, a fin de facilitar su manejo.

## **Artículo 63º.- Comisión sectorial de riesgos laborales.**

Se crea la comisión paritaria sectorial de prevención de riesgos laborales, que tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. Examinar y, en su caso, y de conformidad con la legislación vigente, aprobar normas específicas de higiene y seguridad en el sector de azulejos y pavimentos cerámicos.
2. Coordinar las relaciones de las empresas y las personas trabajadoras en el gabinete provincial de seguridad e higiene en el trabajo, y demás organismos competentes en la materia.
3. Asesorar sobre determinación de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.
4. Asesorar sobre cuestiones de su competencia que decidan plantearles los comités de seguridad y salud de las empresas o las propias empresas.
5. Resolver los puntos conflictivos que le plantee el comité de seguridad y salud, el comité de empresa o delegados de personal, los delegados sindicales o, en su caso, el delegado de prevención, con capacidad para realizar visitas a las empresas. Cuando no sea posible la resolución sin especiales informes técnicos, se requerirá la colaboración del I.N.S.H.T. Estas resoluciones tendrán carácter vinculante para las partes (empresa y personas trabajadoras) y en caso de incumplimiento de estas valdrán como informe-denuncia para la Delegación de Trabajo.



6. Para el ejercicio de las citadas competencias, la comisión de prevención podrá realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse con las personas trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo, previo aviso a la Dirección de aquellas, y siempre que haya sido requerido por el comité de seguridad y salud o delegado de prevención o por las representaciones sindicales firmantes, siendo acompañado en dicha visita por un representante de la empresa o persona en quien la Dirección de ésta delegue.

---

## **Capítulo decimoprimer. Disposiciones varias.**

---

### **Artículo 64º.- Pólizas de seguro.**

Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a concertar y pagar en una entidad aseguradora, una póliza de seguros a beneficio de la persona trabajadora y, en su caso, de su cónyuge y/o herederos, para el pago de una vez, de las siguientes coberturas:

1. Por muerte natural o debida a accidente extralaboral (no profesional) la cantidad de 3.450 €.
2. Por muerte debida a accidente en el trabajo, como consecuencia de causa externa y violenta, la cantidad de 27.540 €.
3. Por invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 27.540 €.
4. Por muerte a consecuencia de acciones o situaciones que laboralmente el Juzgado de lo Social considera accidente de trabajo, como son «in itinere», o de enfermedad cuyo óbito se produzca en el centro de trabajo, la cantidad de 13.770 €.
5. A) Por invalidez permanente parcial derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, según el baremo que consta en el anexo V.  
B) Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 13.770 €.

Si se produjese alguna de las contingencias citadas y la empresa no tuviese concertada la póliza, vendrá obligada a pagar a los beneficiarios el importe correspondiente. Las empresas facilitarán a los representantes de las personas trabajadoras copia de la póliza y relación nominal de las personas trabajadoras incluidas.

La póliza tendrá la misma duración del convenio. Si a su vencimiento no se hubiese firmado nuevo convenio, la póliza se prorrogará hasta su firma o como máximo hasta el 31 de diciembre de 2027.



## **Artículo 65º.- Adecuación de puesto de trabajo.**

La empresa facilitará a aquella persona trabajadora en situación de incapacidad permanente total o parcial, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un puesto de trabajo idóneo a sus facultades físicas siempre que no exista imposibilidad o incompatibilidad legal.

## **Artículo 66º.- Baja por enfermedad o accidente.**

La persona trabajadora, durante los tres primeros días de baja al año, en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral y con cargo a la empresa, percibirá como prestación el 60% de la base reguladora.

Igualmente, y por el mismo período y causa, percibirá la referida prestación también en el supuesto de la primera hospitalización durante el año.

Las personas trabajadoras en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrán derecho a percibir el complemento hasta el cien por cien de su retribución a partir del día decimoquinto a contar desde el de la baja y hasta el decimoctavo mes inclusive.

En el caso de que en el parte de accidente se califique como grave o muy grave el complemento se percibirá a partir del primer día de la baja por accidente o enfermedad profesional manteniéndose hasta el decimoctavo mes inclusive.

## **Artículo 67º.- Vigilancia de la salud.**

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos al trabajo que se realice en cada centro o empresa. Estos reconocimientos tendrán la periodicidad que determinen en cada caso los facultativos médicos con un mínimo de uno al año.

Aquellas personas trabajadoras que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Tecnología y organización del trabajo. El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental de la persona trabajadora.

## **Artículo 68º.- Ropa de trabajo.**

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras ropa de trabajo de forma que dispongan de una en uso y otra para su sustitución (una de verano y otra de invierno). Las personas trabajadoras con contrato superior a tres meses serán dotadas también de las correspondientes prendas.



Estas prendas sólo podrán ser utilizadas dentro del centro de trabajo, quedando las personas trabajadoras obligados a su uso, cuidándolas y conservándolas en las debidas condiciones.

## **Artículo 69º.- Formación continua.**

En el supuesto de que la empresa tuviera necesidad de impartir cursos de formación continua, dará primero cuenta de la convocatoria de estos a la representación social, pudiendo concurrir a ellos las personas trabajadoras que lo deseen dentro de cada grupo, así como los procedentes de grupos inferiores.

La representación social participará con la Dirección en la elaboración de los planes de formación continua para la obtención de los organismos competentes las ayudas económicas precisas a tal fin.

---

## **Capítulo decimosegundo. Régimen disciplinario.**

---

### **Artículo 70º.- Régimen de faltas y sanciones.**

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecida en el presente convenio y en la legislación general vigente.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras se clasificarán en leves, graves y muy graves, en atención a su importancia e intencionalidad.

1) Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. Hasta tres faltas de puntualidad no justificadas en un mes en la entrada o salida del trabajo.
- b. La no comunicación con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación de cualquier falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c. El abandono del puesto de trabajo, aun cuando sea por breve tiempo, sin causa justificada. Si el abandono causa daño a la producción o perjudica a sus compañeros de trabajo podrá ser considerado como falta grave o muy grave según los casos.
- d. La falta de asistencia al trabajo no justificada de un día durante un periodo de treinta días.
- e. Los pequeños descuidos en la conservación del material que produzcan deterioros leves en el mismo.
- f. La falta ocasional de aseo o de limpieza personal, cuando ello provoque reclamaciones o quejas de sus compañeros de trabajo o jefes.
- g. Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros o a terceras personas ajenas a la empresa o centro de trabajo, siempre que ello se produzca con ocasión o motivo del trabajo.
- h. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo



justifique o sin autorización para ello.

i. La inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo que no entrañe riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros o terceras personas, siempre que la persona trabajadora esté debidamente informada y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.

j. La falta de atención o diligencia con el público incumpliendo las indicaciones de sus superiores.

k. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

l. Los pequeños descuidos en la observancia de los planes y métodos de prevención aprobados, siempre que no hubieran puesto en riesgo grave a la propia persona trabajadora o a sus compañeros de trabajo y no hubieran supuesto daño alguno a las instalaciones.

m. La no comunicación en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a tres días desde la expedición del parte.

n. Fumar dentro de las dependencias de la empresa o fuera de las áreas delimitadas a tal fin por la Dirección.

2) Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a. Más de tres faltas de puntualidad no justificada en un mes en la entrada o salida del trabajo.

b. La falta de asistencia al trabajo no justificada de dos días durante un periodo de treinta días.

c. No prestar atención o no observar la diligencia debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de una cierta consideración para la propia persona trabajadora, sus compañeros o terceros o para los bienes y equipos de la empresa.

d. La simulación de una enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo siguiente.

e. La desobediencia y/o inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando la misma suponga riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa cuando éstos fueran obligatorios, siempre que dicha persona trabajadora esté debidamente formada e informada y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.

f. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de su trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o la salud tanto de él como de otras personas trabajadoras.

g. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

h. La disminución voluntaria y ocasional, sin justificar, en el rendimiento del trabajo, tanto cuantitativa como cualitativa.

i. La ocultación de cualquier hecho que la persona trabajadora hubiese presenciado que pudiera causar perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceras personas y que tenga relación con el trabajo.

j. No advertir inmediatamente a sus superiores, al empresario o a quien le represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o materiales fabricados o en curso de



fabricación.

k. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.

l. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización a la seguridad social o a las retenciones del impuesto de la renta de las personas físicas.

m. Usar de forma abusiva el teléfono u otros medios de comunicación de la empresa para asuntos personales sin la debida autorización.

n. Realizar sin autorización trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, incluso fuera de los locales de trabajo.

o. La violación del secreto de reserva obligada, si no se producen perjuicios para la empresa.

p. Proporcionar información falsa a la dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo u ocultar maliciosamente cualquier otra información.

q. Agravar maliciosamente cualquier enfermedad o accidente.

r. Encontrarse en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo, sin causa justificada, así como introducir a terceros ajenos a la empresa sin la debida autorización.

s. Registrar la taquilla de un compañero sin su autorización. Esta falta será muy grave si se utilizara violencia para forzar la taquilla.

t. La falta de colaboración en los sistemas de control de accesos que la dirección tenga establecidos a la entrada y salida del centro de trabajo.

u. La no comunicación en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a siete días desde la expedición del parte.

v. La utilización de medios informáticos contraviniendo el régimen establecido en la empresa.

w. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltas de puntualidad sólo se apreciará cuando el número de ellas alcance cinco en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

3) Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. Más de ocho faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de tres meses o más de doce en un periodo de seis meses.

b. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un periodo de treinta días.

c. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendada, el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo durante el desarrollo de la actividad laboral.

d. Hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar desperfectos en cualquier material, herramienta, máquina, instalación, edificio, aparato, enseres, documento, libro o vehículo de la empresa o del centro de trabajo.



- e. La embriaguez habitual y la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, cuando la persona trabajadora se hubiere negado a un tratamiento de desintoxicación.
- f. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
- g. La competencia desleal.
- h. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros, subordinados o terceros en el ámbito de la actividad de la empresa. Se entenderá por faltas graves de respeto los comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.
- i. La imprudencia y negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo cuando se cause accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros de trabajo o a terceros o daños graves a la empresa, siempre que la persona trabajadora esté debidamente formada e informada y cuente con los medios específicos de protección personal y colectivos legalmente exigidos.
- j. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos profesionales cuando hubiera mediado advertencia del empresario relativa a su utilización, siempre que la empresa tuviera realizada y en conocimiento de los representantes del personal la correspondiente evaluación de riesgos.
- k. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- l. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo, sin justificar, tanto cualitativa como cuantitativa.
- m. La desobediencia continuada o persistente.
- n. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros o terceros.
- o. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- p. Revelar planes de organización del trabajo a personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis o formularios, o copiarlos, sin autorización de la empresa.
- q. El acoso psicológico o moral, sexual, por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales y/o la discriminación por razón de sexo a cualquier persona con relación con la empresa (personas trabajadoras, solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, etc.).
- r. La no comunicación en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a treinta días desde la expedición del parte.
- s. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que



haya sido objeto de sanción por escrito, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltas de puntualidad solo se apreciará cuando el número de ellas alcance siete en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

## **Artículo 71º.- Régimen de las sanciones.**

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

I. Faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

II. Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

III. Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de voluntariedad de quien comete la falta.

b) El grupo y cualificación profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

A las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa en el que deberán ser oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción grave o muy grave a las personas trabajadoras de los que conste que están afiliadas a un sindicato deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales si los hubiere, teniendo aquéllos setenta y dos horas para presentar el pliego de descargo.

En todo caso, la empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras de las sanciones que se impusieran a las personas trabajadoras de la empresa.

## **Artículo 72º.- Anotación y aplicación de las sanciones.**

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus personas trabajadoras las sanciones por faltas leves, graves o muy graves que les imponga.

La empresa tendrá dos meses de plazo para aplicar las sanciones, a contar desde la fecha de comunicación de estas o desde que aquellas hayan adquirido firmeza.



## **DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS Y FINALES.**

---

Disposición adicional primera. Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso moral, acoso y violencia contra las personas LGTBI y actos discriminatorios en el sector del azulejo.

A. Declaración de principios. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en la legislación laboral de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de las personas trabajadoras. Así, distintas directivas aprobadas por el Consejo desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hacen responsables a los empleadores de velar por que las personas trabajadoras no enfermen en el trabajo, incluso a causa del acoso moral o sexual.

En esta misma línea, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual prevé la obligación por parte de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La anterior declaración se reitera en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresivos, es responsabilidad de las empresas. Por ello las empresas, junto con los representantes legales de las personas trabajadoras, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que fomenten la creación de entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad de la persona trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas.

A tal fin, las empresas y los representantes legales de las personas trabajadoras manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.



B. Medidas preventivas. Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios hacia su persona que garantice su intimidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las partes firmantes se asegurarán de que todas las personas trabajadoras conozcan la existencia del presente procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las empresas establecerán mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales, y en su caso procederán a la evaluación de estos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Las empresas incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda el presente procedimiento.

C. Definiciones de acoso. A los efectos del presente procedimiento, se entiende por:

a. Acoso psicológico o moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad, o la integridad física o psíquica de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación de otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral o psicológico:

- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- La impartición de órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menosprecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros.
- Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima).
- La violencia verbal, gestual o física.

b. Por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de esos comportamientos.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo



se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su especial gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

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

Podrán ser consideradas acciones constitutivas de acoso sexual, a título de ejemplo, las siguientes conductas:

- Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo de la persona trabajadora, a la aprobación o denegación de dichos favores.

- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora por razón de su sexo o condición sexual.

c. Por acoso por razón de sexo se entiende la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de esta y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d. Por acoso y violencia contra las personas LGTBI, de conformidad con el artículo 3 d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

e. Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

D. Procedimiento de actuación. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima. Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Se creará en cada empresa una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente



procedimiento.

Procedimiento de solución mediante pronunciamiento:

a. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la persona víctima de acoso, o cualquier otra persona autorizada por ésta última y en cuyo caso deberá constar su consentimiento expreso e informado, que presentará a su elección al departamento de personal o al servicio de prevención de riesgos laborales.

Los representantes de las personas trabajadoras podrán asistir en todo momento a la persona trabajadora víctima de acoso a su instancia.

La solicitud de intervención se presentará por escrito y en ella se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

b. A fin de tramitar este procedimiento, se crea una comisión instructora compuesta por un representante del servicio de prevención y un representante del departamento de personal.

Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la comisión de instrucción iniciará la fase de encuesta o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos, dándose audiencia individual y separada a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de las personas trabajadoras del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados, bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción y garantizando una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

Las personas trabajadoras si así lo desean podrán ser asistidos en sus intervenciones ante la comisión instructora por un representante legal de las personas trabajadoras a su elección.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Estas medidas podrán consistir en la separación de la presunta persona acosadora de la víctima, reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica, o aquellas otras que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la comisión mediante la elaboración de un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante. Este informe deberá contener la descripción de los hechos denunciados, metodología empleada, valoración del caso, resultados de la investigación y medidas cautelares/preventivas si procede.

La comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

c. Cuando el informe constatare la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del



departamento de personal al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizada la instrucción.

En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando la movilidad si la persona trabajadora afectada lo solicita y así es aconsejado por el servicio médico de la empresa.

La empresa se asegurará que las personas trabajadoras que consideren haber sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso, o los que presten asistencia en cualquier instrucción, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como punible, y en su consecuencia, susceptible de sanción disciplinaria.

La empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras de todos los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

El presente procedimiento se aplicará no solo a las personas trabajadoras de la empresa, sino también a los solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, y visitas.

E. Evaluación y revisión. La comisión mixta evaluará el funcionamiento e implantación en las empresas afectadas del presente procedimiento a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos, o adecuar la estructura de la comisión instructora a la dimensión de cada empresa.

Disposición adicional segunda. Se da por reproducido y vigente el convenio sobre materia electoral en la industria del azulejo, pavimentos y baldosas cerámicas, publicado en el B.O.P. de la provincia de Castellón de fecha 3 de junio de 2006.

Disposición adicional tercera. Los sindicatos firmantes del presente convenio en las convocatorias que realicen a sus delegados y miembros de los comités, salvo las que requieran una participación simultánea, evitarán hacer coincidir en un mismo día las citaciones a tales representantes, cuando al pertenecer a una misma sección o departamento pueda la convocatoria conjunta perjudicar el normal desarrollo del trabajo.

Disposición adicional cuarta. En relación con lo establecido en el artículo 10, apartado b) del Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, las organizaciones firmantes del presente Convenio, se comprometen a constituir una comisión mixta durante su vigencia que analice y estudie la viabilidad de instar a la administración competente el establecimiento de coeficientes reductores, o en su caso, la anticipación de la edad de jubilación de los trabajadores afectados siempre que ello no comporte para los trabajadores o empresas modificaciones de las bases o tipos de cotización establecidos con carácter general.



Disposición transitoria primera. Las partes acuerdan que el pago de los atrasos que procedan en aplicación del convenio se realizará dentro del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad Valenciana.

Disposición transitoria segunda. Las partes acuerdan constituir la comisión negociadora del convenio, con el fin de dar respuesta a los artículos 66º y 67º relativos a la jubilación anticipada y parcial del primer convenio colectivo autonómico que se mantienen en suspenso.

#### DISPOSICIONES FINALES.

Primera. Las partes firmantes del presente convenio ratifican los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos de aplicación en aquellos ámbitos territoriales en los que ostenten legitimación.

Segunda. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que el presente octavo convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana ha sido concertado entre la Asociación Española de Fabricantes de Azulejos y Pavimentos Cerámicos (ASCER) y las centrales sindicales Comisiones Obreras del Hábitat del País Valenciano y la Federación de Industria, Construcción y Agro del País Valenciano de la Unión General de Trabajadores (FICA-UGT).

## ANEXO I.- TABLAS 2025.

GRUPO	SALARIO BASE HORA	SALARIO MENSUAL Y PAGAS EXTRAS	JORNAL	SALARIO BASE AÑO	PLUS MENSUAL TRES TURNOS ROTATIVO	PLUS MENSUAL DOS TURNOS CONTINUADOS DE LUNES A DOMINGO	PLUS DIARIO NOCTURNO
1	13,69 €	1.613,93 €	53,03 €	24.208,82 €	645,56 €	484,15 €	13,29 €
2	12,07 €	1.422,49 €	46,79 €	21.337,22 €	568,99 €	426,73 €	11,67 €
3	11,88 €	1.399,66 €	46,01 €	20.994,82 €	559,86 €	419,90 €	11,55 €
4	11,55 €	1.360,81 €	44,75 €	20.412,15 €	544,32 €	408,24 €	11,18 €
5	11,11 €	1.309,53 €	43,05 €	19.642,82 €	523,81 €	392,83 €	10,78 €
6	10,83 €	1.276,18 €	41,94 €	19.142,64 €	510,47 €	382,84 €	10,52 €

## ANEXO II.- ANTIGÜEDAD.



ANTIGÜEDAD	
Años	2025
2	45,59 €
4	91,17 €
9	154,95 €
14	218,77 €
19	282,58 €
24	346,43 €
29	410,29 €
34	455,85 €

2025	
Diversos	
Concepto	Importe
Plus transporte	8,81 €
Dieta	40,51 €
1/2 Dieta	15,55 €
Kilometraje	0,34 €
Pluses PTP	6,37 €

### ANEXO III.- PRECIO HORAS EXTRAS 2025.

PRECIO HORAS EXTRAS 2025									
GRUPOS	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	22,74 €	23,33 €	24,01 €	24,93 €	25,82 €	26,81 €	27,65 €	28,53 €	29,21 €
2	20,02 €	20,59 €	21,26 €	22,19 €	23,10 €	24,01 €	24,87 €	25,73 €	26,48 €
3	19,64 €	20,25 €	20,93 €	21,79 €	22,78 €	23,65 €	24,61 €	25,51 €	26,17 €
4	19,07 €	19,71 €	20,37 €	21,26 €	22,20 €	23,11 €	24,01 €	24,95 €	25,59 €
5	18,30 €	18,99 €	19,64 €	20,57 €	21,47 €	22,39 €	23,26 €	24,21 €	24,81 €
6	17,79 €	18,46 €	19,07 €	20,04 €	20,90 €	21,89 €	22,76 €	23,65 €	24,29 €

Pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad:	1,67 €
Plus Nocturnidad:	0,95 €

### ANEXO IV.- Tabla informativa de licencias y permisos.

Concepto	Días remunerados	Días sin remunerar	Desplazamiento
----------	------------------	--------------------	----------------





Matrimonio	20 días naturales (contrato igual o superior a 6 meses)	10 días más	
Traslado de domicilio habitual misma población	2 días naturales		
Traslado a otra población	3 días naturales		
Fallecimiento de cónyuge, hijos o padres de uno u otro cónyuge	3 días		4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días		4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
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.	5 días	Tiempo necesario en el caso de enfermedad grave	
Acompañar al médico a cónyuge o familiar de hasta segundo grado (necesidad certificada por facultativo)	2 ó 3 días naturales, según grado	Tiempo necesario	
Nacimiento de hijos	3 días naturales		4 días naturales fuera de la provincia 5 días naturales fuera territorio nacional
Bautizo o primera comunión de hijos, nietos o hermanos	1 día natural		
Matrimonio de hijos, nietos, padre o madre, hermanos y cuñados	1 día		
Asistencia a exámenes para la obtención de título académico.	Los días necesarios		
Visita al médico especialista (remitido por médico de la seguridad social).	Tiempo necesario		
Médico de medicina general (si hay volante de remisión al especialista).	Tiempo necesario		
Carné de conducir. Primer examen de las categorías A1 y B1	2 días		
Resto de días	1 día		



Carné de conducir. Resto de categorías.			
Tratamientos oncológicos (necesidad de acompañar a familiar certificada por facultativo).	Máximo de 40 horas al año		

## ANEXO V.

	Derecha	Izquierda
Pérdida total del brazo o de la mano	60%	50%
Pérdida total del movimiento del hombro	25%	20%
Pérdida total del movimiento del codo	20%	15%
Pérdida total del movimiento de la muñeca	20%	15%
Pérdida total del pulgar y del índice	30%	25%
Pérdida total de tres dedos comprendido el pulgar y el índice.	37%	32%
Pérdida total de tres dedos que no sean el pulgar e índice	25%	20%
Pérdida total del pulgar y de otro dedo que no sea el índice	30%	24%
Pérdida total del índice y de otro dedo que no sea el pulgar.	23%	18%
Pérdida total del pulgar sólo	22%	18%
Pérdida total del índice sólo	15%	12%
Pérdida total del dedo mayor, del anular o del meñique	16%	12%
Pérdida total de dos de estos últimos dedos	20%	15%
Pérdida de la falange distal del pulgar	16,5%	13,5%
Pérdida de la falange distal de otro dedo	8%	6%
Pérdida de las falanges distal y media de otro dedo	12,5%	9,5%
Pérdida total de una pierna o de un pie		50%
Amputación parcial de un pie, comprendidos todos los dedos		30%
Pérdida total del pulgar de un pie		10%
Pérdida de la segunda falange del pulgar		4,5%
Pérdida total de otro dedo del pie		5%
Pérdida parcial de otro dedo del pie		3,5%
Ablación de mandíbula inferior		30%
Pérdida total de un ojo, o reducción a la mitad de la visión binocular		30%
Sordera completa de un oído		15%
Sordera completa de los dos oídos		60%
Fractura no consolidada de una pierna o de un pie.		25%
Fractura no consolidada de una rótula		20%
Pérdida total del movimiento de una cadera o de una rodilla		20%
Acortamiento por lo menos de cinco centímetros de un miembro inferior		15%

Las personas que declaren en la proposición que utilizan preferentemente la mano izquierda, percibirán por las lesiones en ese lado, la indemnización correspondiente al derecho en la tabla anterior.

La enajenación mental incurable, producida por fractura de cráneo, cuando no haga imposible todo trabajo u



ocupación, será tasada según su relación con la enajenación mental completa.

La impotencia funcional y permanente de un miembro, se considerará como pérdida total del mismo.

En el caso de que el asegurado perdiese simultáneamente varios de sus miembros, arriba señalados, el grado de invalidez se fijará sumando las respectivas tasaciones, sin que el total pueda en ningún caso exceder del 100 por 100 de la suma señalada para la invalidez completa.

Si el asegurado presentaba defectos corporales con anterioridad al siniestro, y los efectos de éste se limitan a las partes no defectuosas de su cuerpo, la indemnización se fijará como si el asegurado, antes del accidente, hubiese sido una persona normal desde el punto de vista de la integridad corporal. Si, en cambio, el accidente afectase a la parte ya defectuosa de su cuerpo la indemnización será tasada según el grado de agravación del defecto sufrido.

La pérdida o lesión de un miembro u órgano inservible antes del accidente no dará derecho a indemnización alguna.

Los anteriores porcentajes se aplicarán sobre la cantidad asegurada para las contingencias de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.



ÁREAS	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5	GRUPO 6
ADMINISTRACIÓN	Dtores. Admvs – Financieros Dtores. Informática Dtores. RRHH	Responsables Informáticos Analistas informáticos Jefes Administrativos de Primera	Administradores de Sistemas Técnicos RRHH Responsables de Facturación y Riesgos Jefes Administrativo de Segunda	Programadores informáticos Recepción con idiomas Administrativos nivel medio	Recepcionistas / Telefonistas sin idiomas Ordenanzas / conductores Administrativos nivel elemental	Portería Limpieza oficinas Actividades Subalternas
COMERCIAL	Dtores. Comerciales Dtores. Marketing	Jefes Ventas Nacional Jefes Ventas Exportación	Comerciales Adjuntos Marketing Jefes Promoción Encargados Ferias y Expositores	Encargados sección de Muestras Empleados nivel medio tareas comerciales	Promotores de ventas Adm. Promoción	
INDUSTRIAL	Dtores. Técnicos Dtores. Laboratorio PGD	Jefes de producción en PGD Director técnico en PPD Jefes de mantenimiento Responsables de productodiseño	Encargados de Almacén PT Encargados de sección en PGD Encargados de la totalidad del proceso en PPD Jefes de Taller eléctrico en PGD	Jefes equipo línea esmaltadoras Jefe Turno Hornos Jefes Equipo clasificación Ayudantes. Encrg. clasificación Encargados de cortadoras/rectificadoras.	Carretilleros Retractilado Camioneros Prensistas Alimentadores /silos M.O. Atomizador M.O. Molienda Tractoristas / Palistas Esmaltadores	M.O. Muestras Trabj. Manuales del almacén PT Limpieza fábrica. Flejadores Tiradores Piezas



		<p>Jefes de Laboratorio de PPD</p> <p>Responsables de laboratorio de PGD</p> <p>Médicos y Sanitarios titulados</p>	<p>Jefes de Taller mecánico en PGD</p> <p>Responsables de mantenimiento en PPD</p> <p>Técnicos Laboratorio I+D</p> <p>Técnicos Diseño</p> <p>Responsables laboratorio Plantas Especiales</p> <p>Técnico de Calidad</p>	<p>Encargados Turno Pulido.</p> <p>Encargados de molturación y esmaltes</p> <p>Electricistas nivel medio</p> <p>Electromecánicos nivel medio</p> <p>Mecánicos nivel medio</p> <p>Responsables de Repuestos</p> <p>Diseñadores</p> <p>Laborantes de Calidad nivel medio.</p> <p>Laborantes I+D nivel medio</p> <p>Lab. Pantallas serigrafía nivel medio</p>	<p>Operarios carga y molienda</p> <p>Operarios Transporte y alimentación</p> <p>Horneros</p> <p>Clasificadores</p> <p>Pulidores</p> <p>Cortadores</p> <p>Electricistas nivel elemental</p> <p>Electromecánicos nivel elemental</p> <p>Mecánicos nivel elemental</p> <p>Operarios almacén repuestos</p> <p>Laborantes Calidad nivel elemental</p> <p>Laborantes I+D nivel elemental</p> <p>Lab. Pantallas serigrafía nivel elemental</p> <p>Operarios de 3er fuego</p> <p>Operarios rectificadora</p> <p>Auxiliares de laboratorio</p> <p>Operarios preparación de tintas</p> <p>Peones</p> <p>Especialistas</p>	<p>Especiales</p> <p>Actividades</p> <p>Subalternas</p> <p>Tareas de retractilado</p> <p>Peones</p>
--	--	--	--	--	---	---







24	282,54								
29	334,61								
34	371,76								
ANTIGÜEDAD 2019									
Años									
2	38,12								
4	76,20								
9	129,53								
14	182,88								
19	236,21								
24	289,60								
29	342,97								
34	381,05								
ANTIGÜEDAD 2020									
Años									
2	39,07								
4	78,11								
9	132,77								
14	187,45								
19	242,12								
24	296,84								
29	351,55								
34	390,58								
ANEXO V.- PRECIO HORAS EXTRAS									
PRECIOS HORAS EXTRAS 2018									
GRUPOS	0	2	4	9	14	19	24	29	34
1	18,54	19,03	19,58	20,32	21,06	21,86	22,55	23,27	23,82
2	16,33	16,79	17,35	18,09	18,84	19,58	20,28	20,98	21,59







Artículo 31º. Jornada de trabajo ... anual máximo de	1776	horas								
ANEXO I.- TAULES 2021 / TABLAS 2021										
Grupo	Salario base hora	Salario mensual y pagas extras	Jornal	Salario base año	Plus mensual tres turnos rotativo	Plus mensual dos turnos continuados de lunes a domingo	Plus diario nocturno			
1	12,00	1.420,20	46,67	21.302,91	568,07	426,04	11,69			
2	10,58	1.251,74	41,18	18.776,00	500,69	375,51	10,27			
3	10,40	1.231,65	40,49	18.474,70	492,65	369,50	10,16			
4	10,12	1.197,46	39,38	17.961,97	478,99	359,24	9,83			
5	9,74	1.152,34	37,89	17.284,99	460,93	345,68	9,49			
6	9,49	1.122,99	36,91	16.844,85	449,19	336,89	9,25			
ANEXO II.- ANTIGÜEDAD										
ANTIGÜEDAD 2021										
Años										
2	40,12	euros								
4	80,22	euros								
9	136,35	euros								
14	192,51	euros								
19	248,66	euros								
24	304,85	euros								
29	361,04	euros								
34	401,13	euros								
ANEXO III.- PRECIO HORAS EXTRAS										
Grupos	PRECIOS HORAS EXTRAS 2021									
	0	2	4	9	14	19	24	29	34	
1	20,01	20,53	21,13	21,93	22,72	23,59	24,33	25,11	25,70	





Artículo 20º. Complemento personal de antigüedad	dos bienios y hasta seis quinquenios								
y los importes mensuales, los que figuran en la tabla del anexo II del convenio para el año 2022									
Artículo 22º. Plus peligrosidad, penosidad y toxicidad	5,83	euros por día efectivamente trabajado							
Artículo 23º. Plus de turno									
-Régimen de tres turnos rotativos	mensualmente el plus que se detalla en el anexo I para el año 2022								
-Dos turnos continuados de lunes a domingo,	mensual el plus que se detalla en el anexo I el año 2022								
Artículo 25º. Pagas extraordinarias. Artículo 26º. Paga fin de ejercicio	3								
Artículo 29º. Plus transporte y distancia									
mejora del plus de transporte y plus de distancia	8,06	euros por día efectivamente trabajado en el año 2022							
Artículo 30º. Dietas y gastos de viaje									
Dieta: ... diario	37,08	euros en 2022							
Media dieta	14,24	euros en 2022							



Gastos de locomoción:	0,31	euros en 2022, por cada kilómetro recorrido								
Artículo 31º. Jornada de trabajo	1776	horas								
ANEXO I.- TABLAS 2022										
Grupo	Salario base hora	Salario mensual y pagas extras	Jornal	Salario base año	Plus mensual tres turnos rotativo	Plus mensual dos turnos continuados de lunes a domingo	Plus diario nocturno			
1	12,48	1.477,01	48,54	22.155,03	590,79	443,08	12,16			
2	11,00	1.301,81	42,83	19.527,04	520,72	390,53	10,68			
3	10,82	1.280,92	42,11	19.213,69	512,36	384,28	10,57			
4	10,52	1.245,36	40,96	18.680,45	498,15	373,61	10,22			
5	10,13	1.198,43	39,41	17.976,39	479,37	359,51	9,87			
6	9,87	1.167,91	38,39	17.518,64	467,16	350,37	9,62			
ANEXO II.- ANTIGÜEDAD										
Años	2022									
2	41,72									
4	83,43									
9	141,80									
14	200,21									
19	258,61									
24	317,04									
29	375,48									
34	417,18									
ANEXO III.- PRECIO HORAS EXTRAS 2022										
GRUPOS	0	2	4	9	14	19	24	29	34	







Grupo	Salario base hora	Salario mensual y pagas extras	Jornal	Salario base año	Plus mensual tres turnos rotativo	Plus mensual dos turnos continuados de lunes a domingo	Plus diario nocturno		
1	12,92	1.528,70	50,24	22.930,45	611,47	458,59	12,58		
2	11,39	1.347,37	44,33	20.210,49	538,94	404,20	11,05		
3	11,19	1.325,75	43,58	19.886,17	530,29	397,73	10,94		
4	10,89	1.288,95	42,39	19.334,26	515,58	386,69	10,58		
5	10,48	1.240,38	40,78	18.605,56	496,15	372,09	10,22		
6	10,22	1.208,79	39,73	18.131,80	483,51	362,63	9,96		
ANEXO II.- TABLAS 2024									
Grupo	Salario base hora	Salario mensual y pagas extras	Jornal	Salario base año	Plus mensual tres turnos rotativo	Plus mensual dos turnos continuados de lunes a domingo	Plus diario nocturno		
1	13,29	1.566,92	51,49	23.503,71	626,76	470,05	12,90		
2	11,72	1.381,06	45,43	20.715,75	552,42	414,30	11,33		
3	11,53	1.358,89	44,67	20.383,32	543,55	407,67	11,21		
4	11,21	1.321,17	43,45	19.817,62	528,47	396,35	10,85		
5	10,79	1.271,39	41,80	19.070,70	508,55	381,39	10,47		
6	10,51	1.239,01	40,72	18.585,09	495,60	371,69	10,21		
ANEXO III.- ANTIGÜEDAD									
Años	ANTIGÜEDAD 2023	Años	ANTIGÜEDAD 2024						
2	43,19	2	44,26						
4	86,35	4	88,51						
9	146,77	9	150,44						
14	207,22	14	212,40						
19	267,66	19	274,35						
24	328,14	24	336,34						
29	388,62	29	398,34						
34	431,78	34	442,57						







