

empresa de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijaran 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo. La ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el estatuto de los trabajadores y la Ley de prevención de riesgos laborales establece en su artículo 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

#### Artículo 12. *Sueldos y remuneraciones.*

Los sueldos y remuneraciones de todas las clases establecidas en el presente convenio tienen el carácter de mínimos.

Para el año 2022, se establece un incremento salarial del 3,00 % en todos los conceptos retributivos, con carácter retroactivo y con el abono de los correspondientes atrasos desde el 1 de enero de 2022.

Para el año 2023, se establece un incremento salarial del 3,00 %, en todos los conceptos retributivos.

Para el año 2024, se establece un incremento salarial del 3,00 %, en todos los conceptos retributivos.

En febrero de 2023 las partes firmantes deberán reunirse para revisar la tabla correspondiente al año 2023. Si el incremento del IPC del año inmediatamente anterior es superior al 2 % y el PIB a precios constantes del año inmediatamente anterior es superior al 2 % Se incrementará el porcentaje pactado de acuerdo al IPC real con un máximo del 0,25 %.

En febrero de 2024 las partes firmantes deberán reunirse para revisar la tabla correspondiente al año 2024. Si el incremento del IPC del año inmediatamente anterior es superior al 4 % y el PIB a precios constantes del año inmediatamente anterior es superior al 4 % Se incrementará el porcentaje pactado de acuerdo al IPC real con un máximo del 0,25 %.

#### Artículo 13. *Salarios base.*

Los salarios base a regir durante la vigencia del presente convenio son los que figuran en el anexo II.

#### Artículo 14. *Complementos.*

a) Complemento personal. Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad consistente en:

Un 5 por 100 sobre el salario base al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la empresa.

Un 10 por 100 sobre el salario base al cumplirse los diez años de servicio efectivo en la empresa.

Un 15 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los quince años de servicio efectivo en la empresa.

Un 20 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los veinte años de servicio efectivo en la empresa.

Se estima este 20 por 100 como tope de antigüedad para todas las categorías a partir de los veinte años en la empresa, respetándose las mejoras anteriormente obtenidas, hasta la fecha de la firma del presente convenio.

b) Complemento de vencimiento periódico superior al mes.—se reconocen tres pagas extraordinarias consistentes en un mes de salario base más antigüedad cada una, pagaderas en la primera quincena del mes de julio, penúltima semana del mes de diciembre y en el mes de marzo de cada año.

c) Complemento de plus de transporte. Se establece un complemento de plus de transporte para todas las categorías profesionales por día efectivamente trabajado o fracción del mismo de:

Desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022: 2,55 euros.

Desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023: 2,63 euros.

Desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024: 2,71 euros.

#### *Artículo 15. Ayuda familiar.*

Se establece una ayuda familiar para todas las categorías salariales por mes e hijo a su cargo en edades comprendidas entre los cero a diecisésis años, ambos inclusive, en la siguiente cuantía:

Desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022: 16,74 euros.

Desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023: 17,24 euros.

Desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024: 17,76 euros.

#### *Artículo 16. Jornada laboral.*

La jornada laboral será de mil setecientas setenta y seis horas anuales.

#### *Artículo 17. Vacaciones remuneradas.*

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a un período de vacaciones, no sustituibles por compensación económica, de treinta y un días naturales ininterrumpidas al año. Dichas vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

#### *Artículo 18. Permisos, excedencias, suspensiones y cambios de puesto:*

1. Permisos. El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días por el nacimiento o adopción de hijo, guarda con fines de adopción o acogimiento, cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

c) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Para aquellos trabajadores cuyo desplazamiento sea fuera del territorio

## EMPRESA

POVEDA MARTINEZ JOSE ANGEL

## Domicilio

CL FONTANARES 16 26

46007 VALENCIA

N.I.F.: 52687019E

Cód cta. de cotización a la Seg. Social: 46150407594

## TRABAJADOR/A

0900001 - 2

LOPEZ GARCIA ANDRES

N.I.F.: 44877119W Ocupación: 0 Contrato: 100

Núm afiliación Seg. Social: 461047632877

Categoría o grupo profesional: GRUPO X

Puesto: PEON

Grupo de cotización: 10 Fecha antigüedad 02/11/2020

Centro Trabajo: POVEDA MARTINEZ JOSE ANGEL (PG IND RONDA NORTE 42) - CNAE: 4677

Periodo de liquidación.: del 1 de enero al 31 de enero de 2.024 Total días 30 Tipo M

## I. DEVENGOS

## TOTALS

## 1. Percepciones salariales

## 2. Percepciones no salariales

Salario base ..... 948,29

Horas extraordinarias .....

Gratificaciones extraordinarias .....

Salario en especie .....

Complementos salariales .....

PLUS HIGIENE MENSUAL 126,53

Parte P.P.Extras 237,07

Indemnizaciones o suplidos

Prestaciones de la Seg. Soc. y Mutua

Otras percepciones no incluidas en la base de cotización

PLUS DE TRANSPORTE 59,62

A. TOTAL DEVENGADO..... 1.371,51

## II. DEDUCCIONES

## 1. Aportación de la persona trabajadora a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.

Contingencias comunes .... 4,70 % 64,46

1. TOTAL APORTACIONES

88,74

Desempleo ..... 1,55 % 21,26

2. I.R.P.F.

3,42 % 46,91

Formación profesional ..... 0,10 % 1,37

3. Valor productos en especie

Cotización MEI 0,12 % 1,65

Horas extraordinarias:

Emergencia.....

Otras horas .....

Firma y sello de la empresa

B. TOTAL A DEDUCIR (1+2+3+4+5) ..... 135,65

135,65

LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) ..... 1.235,86

1.235,86

31 de enero de 2024

RECEBI,

Cuenta: -

## DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SSOCIAL, APORTACION DE LA EMPRESA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCION DEL I.R.P.F.

1. Contingencias comunes	Base	%	Cuota emp	2. C. profesionales y conceptos de recaudación conjunta			
Remuneración mensual	1.371,51			i.t. e i.m.s.	1.371,51	3,35	45,95
Prorrata pagas extras				Desempleo	1.371,51	5,50	75,43
Otras situaciones				Formación profesional		0,60	8,23
Total	1.371,51	24,18	331,63	Fondo garantía salarial		0,20	2,74
Otros conceptos							
3. Cotización adicional							
Horas extras emergencia							
Horas extras							
				4. Base IRPF	Dinerarias	En especie	Exenta
					1.371,51		

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
0	8	8	8	8	0	0	8	8	8	8	8	0	0	8	8	8	8	8	0	0	8	8	8	8	8	0	0	8	8	8