

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 21 d'abril de 2017, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i publicació del text del conveni col·lectiu del sector de comerç detallista de carnisseria-xarcuteria de les províncies de Castelló i València (80000385011999). [2017/4649]

Vist el text del conveni col·lectiu del sector de comerç detallista de carnisseria-xarcuteria de les províncies de Castelló i València, subscrit, de part empresarial, per representants del Gremi de Carnissers-Xarcuters de València i Província i del Gremi de Castelló, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT-FeSMC i Federació de Serveis de CCOO-PV, i de conformitat amb allò que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament Orgànic i Funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball i en l'article 4.3 de l'Orde 37/2010, resol

Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 21 d'abril de 2017.– El subdirector general de relacions laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

CONVENI COL·LECTIU DEL COMERÇ DETALLISTA DE CARNISSERIA-XARCUTERIA DE LES PROVÍNCIES DE CASTELLÓ I VALÈNCIA

Reunida la Comissió negociadora formada, per la part empresarial, pel Gremi de Carnissers de València representat per la Maria Carmen Garrote Calvo, presidenta; el Enrique Calvo, secretari, i José Antonio Hernández Carrillo, assessor; i pel Gremi de Carnissers de Castelló, el Enrique Navarro Gómez, president, i, per la part social, pel Esteban Ramos Cano, com a representant d'UGT, i pel Salvador Mejías Sahuquillo, com a representant de CCOO, aprova aquest conveni segons s'estableix:

PREÀMBUL

La Comissió negociadora comparteix la necessitat de plasmar en el conveni clàusules que permeten fer realitat la plena incorporació de la dona i l'home al món laboral, en igualtat de condicions i sense cap tipus de discriminació.

Amb l'objectiu exposat anteriorment, pacten les clàusules següents que formen un tot amb la resta de continguts del conveni.

a) Les ofertes d'ocupació s'han de redactar de manera que no continguin cap menció que induïska a pensar que es dirigeixen exclusivament a persones d'un sexe o un altre.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 21 de abril de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo del sector de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y València (80000385011999). [2017/4649]

Visto el texto del convenio colectivo del sector de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y València, suscrito, de parte empresarial, por representantes del Gremio de Carniceros-Charcuteros de València y Provincia y del Gremio de Castellón, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT-FeSMC y Federación de Servicios de CCOO, 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 el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

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

València, 21 de abril de 2017.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

CONVENIO COLECTIVO COMERCIO MINORISTA DE CARNICERÍA-CHARCUTERÍA DE LAS PROVINCIAS DE CASTELLÓN Y VALENCIA

Reunida la comisión negociadora de este convenio compuesta por la parte empresarial representado por el Gremio de Carniceros de Valencia, M.^a Carmen Garrote Calvo en su calidad de presidenta, Enrique Calvo, en su calidad de secretario y José Antonio Hernández Carrillo, en su calidad de Asesor, por el Gremio de Carniceros de Castellón, Enrique Navarro Gómez, en su calidad de presidente, y por la parte social Esteban Ramos Cano, como representante de UGT, y Salvador Mejías Sahuquillo, como representante de CCOO, aprueban el presente convenio según se establece:

PREÁMBULO

La comisión negociadora de este convenio, comparte la necesidad de plasmar en el mismo, cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer y el hombre al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo.

Con el objetivo anteriormente expuesto, pactan las siguientes cláusulas que forman un todo con el resto de contenidos del convenio.

a) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.



b) Els procediments de selecció que impliquen promoció han de respectar el principi d'igualtat d'oportunitats.

c) En matèria de contractació, s'ha de promoure que a mèrit i capacitat iguals es contemple positivament l'accés del gènere menys representat en el grup professional de què es tracte.

d) En matèria de formació, s'ha de promoure el principi d'igualtat d'oportunitats en aquelles accions formatives referides a les relacions interpersonals en l'empresa.

e) El nomenclàtor de les distintes categories s'ha de fer en un llenguatge no sexista.

f) La retribució salarial establida en aquest conveni per a llocs del mateix nivell en les distintes categories existents ha de ser idèntica, independentment, del gènere a què pertanyen les persones que els ocupen.

CAPÍTOL I

Article 1. Objecte

Aquest conveni col·lectiu té com a finalitat regular les condicions de treball i ocupació, i mantindre un marc de relacions laborals harmòniques entre empresaris i treballadors del sector detallista del comerç de carns, ous, aus, conills de granja, caça i preparats d'aquests articles.

Aquest conveni es basa en la igualtat de drets i obligacions, sense cap discriminació per raó de sexe, religió, raça, etc., ni d'ideologia política o sindical, excepte el que concerneix el sexe femení quant als drets específics de maternitat.

Aquest conveni té força normativa i obliga totes les empreses i tots el treballadors, dins dels àmbits assenyalats en els articles del segon a sisé, ambdós inclosos. El present conveni obliga, com a llei entre parts, les persones que el signen i les persones físiques i jurídiques en el nom de les qual se signa.

Les condicions ací pactades formen un tot indivisible, per la qual cosa no es pot pretendre l'aplicació d'una norma o de diverses de normes, i obviar-ne la resta, sinó que, a tots els efectes hauran d'aplicar-se i observar en tota la integritat.

Article 2. Àmbit territorial

El que s'ha pactat en aquest conveni té aplicació en les províncies de Castelló, València, sense perjudici d'adscripcions posteriors d'altres àmbits.

Article 3. Àmbit funcional

El present conveni regula les relacions laborals de totes les empreses, i els seus treballadors, dedicades al comerç a la menuda de carns, arreglades en els epígrafs del 642.1 al 642.5, ambdós inclosos, de l'impost sobre activitats econòmiques.

Article 4. Àmbit Personal

Aquest conveni s'ha d'aplicar a tots els treballadors empleats en els centres de treball de les empreses incloses en el seu àmbit funcional.

Article 5. Àmbit de vigència i duració

El present conveni s'ha d'aplicar amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2017 i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2019. No obstant això, arribats a l'1 de gener de 2020 es considerarà prorrogat i mantindrà tota la vigència fins que es firme un nou conveni.

En cas de denúncia, segons l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors, la part que la promoga ho comunicarà de forma fehacient a l'altra part amb una antelació mínima d'un mes. De la denúncia es donarà part a l'autoritat laboral competent.

CAPÍTOL II

Article 6. Jornada de treball

La duració màxima de la jornada ordinària de treball ha de ser de 40 hores setmanals, com a mitjana anual, i la jornada anual de 1.796 hores.

Per a poder establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any, amb possibilitat d'arribar a nou hores diàries de treball, amb

b) Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

c) En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

d) En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

e) El nomenclátor de las distintas categorías se realizará en un lenguaje no sexista.

f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en las distintas categorías en él existentes será idéntica, independientemente del género al que pertenezcan las personas que lo ocupen.

CAPÍTULO I

Artículo 1. Objeto

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo, así como mantener un marco de relaciones laborales armónicas entre empresarios y trabajadores del sector minorista del comercio de carnes, huevos, aves, conejos de granja, caza y preparados de estos artículos.

El presente convenio se basa en la igualdad de derechos y obligaciones, sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, raza, etc., así como ideología política o sindical, salvo lo concerniente al sexo femenino en cuanto a los derechos específicos de maternidad.

Este convenio tiene fuerza normativa y obliga a la totalidad de empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados en sus artículos segundo a sexto, ambos inclusive. El presente convenio obliga como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas y jurídicas en cuyo nombre se celebra.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo indivisible, por lo que no se puede pretender la aplicación de una o varias de sus normas, obviando el resto, sino que, a todos los efectos habrán de aplicarse y observarse en toda su integridad.

Artículo 2. Ámbito territorial

Lo pactado en este convenio tendrá aplicación en las provincias de Castellón, Valencia, sin perjuicio de adscripciones posteriores de otros ámbitos.

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores dedicadas al comercio menor de carnes, recogidas en los epígrafes del Impuesto sobre Actividades Económicas, números 642.1, al 642.5, ambos inclusive.

Artículo 4. Ámbito personal

Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores empleados en los centros de trabajo de las empresas incluidas en su ámbito funcional.

Artículo 5. Ámbito de vigencia y duración

El presente convenio se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2017, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019. No obstante llegados al 1 de enero de 2020, se considerará prorrogado manteniendo toda su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio.

En caso de denuncia, según el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, la parte que la promueva lo comunicará de forma fehaciente a la otra parte con una antelación mínima de un mes. De dicha denuncia se dará parte a la Autoridad Laboral competente.

CAPÍTULO II

Artículo 6. Jornada de trabajo

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales en promedio anual, siendo dicha jornada anual de 1.796 horas.

Para poder establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con posibilidad de llegar a nueve horas diarias de trabajo,



consideració d'ordinàries, les empreses han de confeccionar, abans del final de febrer, el calendari anual.

En tot cas s'ha de respectar el descans entre jornades.

Els menors de 18 anys no poden sobrepassar les 8 hores diàries de treball efectiu.

El temps de treball es considera de manera que tant a l'inici com a la finalització de la jornada diària el treballador es trobe en el seu lloc de treball.

Els excessos que al final d'any s'hagen produït sobre la duració anual pactada s'han de compensar, dins del primer trimestre de l'any següent, amb dies o hores de descans de forma continuada.

Les empreses poden distribuir la jornada mitjançant criteris de fixació uniforme o irregular.

A fi de preservar l'ocupació i adequar la capacitat de les empreses a la càrrega de treball existent en cada moment, s'estableix una flexibilitat horària que s'ha de regular de la manera següent:

a) El calendari laboral de cada empresa s'ha de confeccionar sobre la base de les hores anuals de treball efectiu de cada any.

b) L'empresa pot disposar de fins a un màxim de 50 hores del calendari anual esmentat, si varia la distribució de jornada inicialment establida sense sobrepassar el límit que com a jornada ordinària i descans entre jornada fixa la legislació, sense més requisits que els següents:

1. L'empresa ha de preavisar amb un mínim d'una setmana d'antelació els representants dels treballadors i els treballadors afectats, individualment, de l'ús d'aquestes.

2. El gaudi compensatori d'aquestes hores s'ha de fer dins de l'any natural i per dies complets, en el supòsit que no s'aconseguisquen les hores suficients per al descans d'una jornada completa, es gaudirà de les resultants de manera contínua.

3. La disponibilitat horària i el gaudi compensatori del descans tenen còmput anual, de tal manera que és procedent, indistintament, la major o menor realització de jornada en funció dels distints períodes d'activitat empresarial, per la qual cosa la compensació pot produir-se abans del període o períodes amb major càrrega de treball o amb posterioritat.

c) Només per a descansos posteriors a la realització de les hores, l'elecció de les dates del gaudi serà acordada entre la direcció de l'empresa i els treballadors afectats, en un termini de 20 dies, a comptar del moment del preavis a què fa referència l'apartat 1 del punt b).

Conclòs aquest termini sense acord, en el termini improrrogable de quinze dies més, l'empresa i els treballadors afectats, assenyalaran cada un en un 50 % la forma i temps del gaudi esmentat. Per a la fixació del 50 % que, en cas de desacord, correspon al treballador no es poden utilitzar les dates que s'emmarquen en la campanya de Nadal.

d) En cap cas la borsa de flexibilitat pot ser utilitzada per les empreses per a cobrir la jornada dels festius i/o diumenges que administrativament siguen autoritzats com a hàbils comercials, ni tampoc per a fer l'inventari.

Si per disposició legal es produeixen modificacions legislatives en matèria de jornada de treball, la reducció de jornada anual prevista en aquest conveni, queda automàticament absorbida i compensada per la nova normativa.

Article 7. Descans setmanal

La jornada laboral s'ha de complir de manera que cada treballador pugui disposar, a més del diumenge, de mig dia lliure laborable a la setmana o un dia cada dues setmanes.

Aquest descans serà establert, de comú acord, entre l'empresa i el treballador, i s'ha d'especificar concretament el dia que corresponga a cada treballador, sense que es produïsqen obligatòriament acumulacions dels dissabtes a la vesprada o els dilluns al matí; es poden establir els torns necessaris entre la plantilla per a assegurar l'atenció deguda al consumidor. En aquells supòsits en què el mig dia de descans no s'acumule al diumenge, s'han de respectar les vint-i-quatre hores de descans entre el final d'una jornada i l'inici de la següent, com a conseqüència de l'acumulació del mig dia i els descansos entre jornades.

No pot traslladar-se el descans esmentat a un altre dia diferent de l'assenyalat, si no és per mutu acord entre l'empresa i el treballador, i en cas que coincidisca amb dia festiu, hi quedarà subsumit.

con la consideración de ordinarias, las empresas deberán confeccionar, antes del final de febrero el calendario anual.

En todo caso se respetará el descanso entre jornadas.

Los menores de 18 años no podrán sobrepassar las 8 horas diarias de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se considerará de modo que tanto al inicio como a la finalización de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Los excesos que al final de año se hubiesen producido sobre la duración anual pactada, se compensarán dentro del primer trimestre del año siguiente, con días u horas de descanso, de forma continuada.

Las empresas podrán distribuir la jornada mediante criterios de fijación uniforme o irregular.

Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad de las empresas a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad horaria que se regulará de la siguiente forma:

a) El calendario laboral de cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

b) La empresa podrá disponer de hasta un máximo de 50 horas del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin sobrepassar el límite que como jornada ordinaria y descanso entre jornada fija la legislación, sin más requisitos que los siguientes:

1. La empresa preavisará con un mínimo de una semana de antelación a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente del uso de las mismas.

2. El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos, en el supuesto de no alcanzarse las suficientes horas para el descanso de una jornada completa, las resultantes se disfrutarán de manera continuada.

3. La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos con mayor carga de trabajo.

c) Solo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de 20 días a contar desde el momento del preaviso al que se refiere el apartado 1 del punto b).

Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de quince días más, la empresa y los trabajadores afectados, señalarán cada uno en un 50 % la forma y tiempo del referido disfrute. Para la fijación del 50 % que, en caso de desacuerdo, corresponderá al trabajador, no se podrán utilizar las fechas que se enmarcan en la campaña de Navidad.

d) En ningún caso la bolsa de flexibilidad podrá ser utilizada por las empresas para cubrir la jornada de los festivos y/o domingos que administrativamente sean autorizados como hábiles comerciales, ni tampoco para realizar el inventario.

Si por disposición legal se produjeran modificaciones legislativas en materia de jornada de trabajo, la reducción de jornada anual contemplada en este convenio, quedaría automáticamente absorbida y compensada por la nueva normativa.

Artículo 7. Descanso semanal

La jornada laboral se cumplirá de tal manera que todo trabajador pueda disponer, adicionalmente al domingo, de medio día libre laborable a la semana o un día cada dos semanas.

Dicho descanso será establecido, de común acuerdo, entre empresa y trabajador, especificándose concretamente el día en que corresponda a cada trabajador, sin que se produzca obligatoriamente acumulaciones en los sábados por la tarde o lunes por la mañana, pudiéndose establecer los turnos necesarios entre la plantilla para asegurar la debida atención al consumidor. En aquellos supuestos en que el medio día de descanso no se acumule al domingo, se respetarán las veinticuatro horas de descanso entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, como consecuencia de la acumulación del medio día y los descansos entre jornadas.

No podrá trasladarse el citado descanso a otro día distinto del señalado, si no por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, y en el supuesto de que coincida con día festivo, quedará subsumido en él.



Les empreses poden establir per a tota la plantilla un mateix període de descans setmanal.

El calendari laboral redactat es pot modificar dins dels trenta dies següents a aquell en què es conega l'autorització administrativa per a l'obertura de comerços en diumenges i festius.

Article 8. Condicions més beneficioses

Les condicions més beneficioses poden ser compensades i absorbides en el seu conjunt i en còmput anual, i tenen la consideració de consolidades.

Article 9. Vacacions anuals

El personal ha de gaudir de trenta-un dies naturals de vacances per cada any de servei o de la part proporcional si no porta un any de servei.

Les vacances s'han de gaudir preferentment entre els mesos de maig a octubre ambdós inclosos, i no s'han d'iniciar en diumenge ni festius. En tot cas es poden traslladar a un altre període si coincideix l'indicat amb l'època de major activitat comercial.

En cas que, sense haver-hi acord entre les parts i per decisió empresarial, les vacances no es gaudisquen dins del període esmentat i se n'haja de gaudir d'una part fora del període indicat, s'ha de compensar amb dos dies addicionals de vacances o la part proporcional.

El treballador ha de conèixer, almenys, amb dos mesos d'anticipació el seu gaudi de vacances, excepte en casos que per nova incorporació a l'empresa no es puga respectar aquest termini.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideix en el temps amb una incapacitat temporal o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els articles 48.4 de l'Estatut dels Treballadors i 48 bis de la mateixa llei, es té dret a gaudir de les vacances en una data diferent de la data de la incapacitat temporal o la del gaudi del permís que per aplicació dels preceptes esmentats li correspon, en acabar el període de suspensió, encara que haja finalitzat l'any natural a què corresponen.

Si el període de vacances coincideix amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita el treballador de gaudir de les vacances, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador pot fer-ho una vegada finalitze la incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'han originat.

Article 10. Períodes de prova

Els períodes de prova queden establits de la manera següent:
30 dies per a contractes inferiors a 1 any de duració.
45 dies per a contractes superiors a 1 any de duració.
6 mesos per a personal titulat.

Article 11. Jubilació

Els treballadors i treballadores tenen dret a accedir a la jubilació parcial als 61 anys, sempre que ho sol·liciten i reünisquen els requisits d'edat i períodes de cotització exigits per la normativa aplicable en cada moment.

Si opten per la jubilació parcial, l'empresa ha de concertar un contracte de releu, de categoria anàloga, amb un altre treballador en situació de desocupació i és obligatori que la jornada de treball substituïda quede coberta, com a mínim, fins a la jubilació total del jubilat parcial.

Article 12. Permisos retribuïts

Els permisos retribuïts són aquells que expressament establisca la normativa laboral vigent en cada moment, i són extensibles a les parelles de fet registrades degudament, i amb la particularitat següent:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
2. S'estableix un permís de dos dies hàbils pel naixement de fill o per la defunció, accident o malaltia greu, intervenció quirúrgica o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador necessite fer un desplaçament amb aquesta finalitat el termini és de quatre dies hàbils. En els supòsits

Las empresas podrán establecer para toda la plantilla, un mismo periodo de descanso semanal.

El calendario laboral redactado, podrá ser modificado dentro de los treinta días siguientes a aquel en que se conozca la autorización administrativa para la apertura de comercios en domingos y festivos.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas

Las condiciones más beneficiosas podrán ser compensadas y absorbidas en su conjunto y en cómputo anual, teniendo la consideración de consolidadas.

Artículo 9. Vacaciones anuales

El personal disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones, por cada año de servicio, o parte proporcional de no llevar un año de servicio.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de mayo a octubre ambos inclusive, y no se iniciarán en domingo ni festivo. En todo caso podrán trasladarse a otro periodo de coincidir el indicado en época de mayor actividad comercial.

En el supuesto de que, no existiendo acuerdo por las partes y que por decisión empresarial, las vacaciones no se disfrutaran dentro del periodo referido, se compensará con dos días adicionales de vacaciones o parte proporcional, de disfrutarse parte de las mismas fuera del periodo indicado.

El trabajador deberá conocer, al menos, con dos meses de anticipación su disfrute vacacional, salvo en casos que por nueva incorporación a la empresa no se pueda respetar este plazo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 del ET y 48 bis de la misma Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de los preceptos citados le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 10. Periodos de prueba

Los periodos de prueba quedan establecidos de la siguiente forma:
30 días para contratos inferiores a 1 año de duración.
45 días para contratos superiores a 1 año de duración.
6 meses para personal titulado.

Artículo 11. Jubilación

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial a los 61 años, siempre que estos lo soliciten y reúnan los requisitos de edad y periodos de cotización exigidos por la normativa aplicable en cada momento.

En caso de que el trabajador opte por la jubilación parcial, la empresa concertará un contrato de relevo, de análoga categoría, con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligado a quedar cubierta como mínimo la jornada de trabajo sustituida hasta la jubilación total del jubilado parcial.

Artículo 12. Permisos retribuidos

Los permisos retribuidos serán aquellos que expresamente contemple la normativa laboral vigente en cada momento, que serán extensibles a las parejas de hecho debidamente registradas, y con la siguiente particularidad:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Se establece un permiso de dos días hábiles por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días hábiles.



en què el familiar estiga hospitalitzat, aquest permís pot ser utilitzat pel treballador en dies alterns.

3. Un dia per trasllat del domicili habitual.

4. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprés l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, cal ajustar-se al que aquesta disposa quant a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.

5. Quant al permís per lactància que estableix l'Estatut dels Treballadors, s'estableix que, a fi de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar, les empreses poden pactar amb els treballadors l'acumulació del permís en 23 dies addicionals de descans a continuació del període de suspensió per maternitat. El gaudi d'aquest permís substitueix les diferents possibilitats arrellegades en l'Estatut dels Treballadors.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Reducció de jornada. El treballador o la treballadora que per raons de guarda legal té a la seua atenció directa algun menor de 12 anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exercisca cap activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un huitè i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Té el mateix dret la persona que necessita encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pot valdre's per si mateix, i que no exercisca cap activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

D'acord el que disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes en què s'introdueix un nou apartat 8 en el TRET, el treballador té dret a adaptar la duració i distribució de la seua jornada de treball per a fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, dins dels límits establits en el primer paràgraf d'aquest article.

Paternitat. El treballador té dret a la suspensió del contracte durant vint-i-huit dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats en l'article 48.4. del TRET.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspon només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat en l'article 48.4 del TRET siga gaudit en la seua totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament pot ser exercit per l'altre. El treballador que exercisca aquest dret pot fer-ho durant el període comprés des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que acabe la suspensió del contracte regulada en l'article 48.4 del TRET o immediatament després de l'acabament de la suspensió. La suspensió del contracte a què es referix aquest article es pot gaudir en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 per 100, amb l'acord previ entre l'empresari i el treballador i segons es determine reglamentàriament.

Excedències. El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. Aquest dret només pot ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de duració superior a tres anys per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent

En los supuestos en que el familiar esté hospitalizado, este permiso podrá ser utilizado por el trabajador en días alternos.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

5. En cuanto al permiso por lactancia que establece el Estatuto de los trabajadores, se establece que, con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las empresas podrán pactar con los trabajadores la acumulación de dicho permiso en 23 días adicionales de descanso a continuación del período de suspensión por maternidad. El disfrute de este permiso sustituye a las diferentes posibilidades recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Reducción de jornada. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una 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 aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Conforme lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la que introduce un nuevo apartado 8 en el TRET, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dentro de los límites establecidos en el primer párrafo del presente artículo.

Paternidad. El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante veintiocho días ininterrompidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. del TRET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del TRET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del T.R.E.T. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

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

Los trabajadores 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 supues-



com preadoptiu, encara que aquests siguen provisionals, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

El treballadors també tenen dret a un període d'excedència de duració no superior a dos anys per a tindre cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix, i no exercisca cap activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat, el període de duració de la qual es pot gaudir de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

En cas de defunció de cònjuge o parella de fet del treballador o treballadora, si queda orfe un fill menor de dotze anys, el treballador o la treballadora tenen dret a una excedència especial no retribuïda. Aquesta excedència té una duració màxima de seixanta dies naturals, comptats a partir del permís establert en aquest conveni i s'ha de sol·licitar a l'empresa mitjançant l'escrit, corresponent en què ha de constar la data de reincorporació al lloc de treball, que es produirà de forma automàtica.

Permisos no retribuïts. Els treballadors tenen dret a un permís no retribuït de fins a set dies per a la realització dels tràmits d'adopció o acolliment d'un menor de huit anys, ampliable en tres dies més si es tracta d'adopció internacional.

La petició s'ha de mitjançar un que justifique la causa, i les empreses l'han de concedir sempre que hi haja causa justificada.

Violència de gènere

Article 13. Protecció de les víctimes de la violència de gènere

Les treballadores que tinguen la consideració de víctimes de violència de gènere tenen dret, per a fer efectiva la protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball. Mitjançant l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

Aquests drets es poden exercitar conforme a l'acord entre l'empresa i les treballadores afectades. A falta d'això, la concreció d'aquests drets correspon a aquestes, i s'apliquen les regles establides respecte d'això en la normativa general sobre aquesta matèria.

La treballadora víctima de violència gènere que es veu obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on presta els seus serveis, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, té dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball. En aquests supòsits, l'empresa ha de comunicar a la víctima les vacants existents en aquest moment o les que es puguen produir en el futur. El trasllat o el canvi de centre de treball té una duració inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupaven les treballadores. Acabat aquest període, poden optar entre la tornada al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'obligació de reserva esmentada.

En el supòsit de suspensió del contracte de treball que té com a causa la decisió de la treballadora que es veu obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, el període de suspensió té una duració inicial que no pot excedir de sis mesos, llevat que de les actuacions de la tutela judicial resulte que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereisca la continuïtat de la suspensió.

Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideren justificades, quan així ho determinen els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons siga procedent, sense perjudici que les absències siguen comunicades per la víctima a l'empresa com més prompte millor.

tos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora, quedando huérfano un hijo menor de doce años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida. Esta excedencia tendrá una duración máxima de sesenta días naturales, contados a partir del permiso establecido en este convenio y deberá ser solicitada al empresario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que se producirá de forma automática.

Permisos no retribuidos. Los trabajadores tendrán derecho a un permiso no retribuido de hasta siete días para la realización de los trámites de adopción o acogimiento de un menor de ocho años, ampliable en tres días más si se tratase de adopción internacional.

La petición deberá hacerse por escrito justificando la causa y será concedido por las empresas siempre que haya causa justificada.

Violencia de genero

Artículo 13. Protección de las víctimas de la violencia de genero

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas al respecto en la normativa general sobre esta materia.

La trabajadora víctima de violencia género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras. Terminado este periodo, 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.

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo que tenga como causa la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de la tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

En tot el que no preveu aquest article, cal ajustar-se al que estableix la Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció Integral contra la violència de gènere.

CAPÍTOL III *Condicions econòmiques*

Article 14. Plus de compensació

Tots els treballadors contractats abans de l'1 de gener de 2001, en les províncies de València i Castelló, han de rebre, com a compensació a la consolidació de les percepcions per antiguitat, en els valors aconseguits al 31 de desembre de 2000, un plus de dotze euros amb dos cèntims (12,02 €), que s'ha d'incloure en les dotze pagues ordinàries.

Aquest plus no pot ser absorbible ni compensable ni revalorable, i té la consideració de cotitzable i per a qualsevol tipus de contractació.

No meritaran aquest plus ni cap quantitat per antiguitat els contractes subscrits després del 31 de desembre de 2000.

Article 15 salaris per a 2017

Són els que consten en les taules que com a annex I s'adjunten al present conveni i són el resultat d'aplicar un increment del 1,75 % sobre les vigents a 31 de desembre de 2016.

Article 16. Salaris per a 2018 i 2019

Els salaris per a 2018 seran els que resulten d'aplicar un increment del 1,75 % sobre les taules salarials vigents a 31 de desembre de l'any 2017. Segons consta en les taules que com a annex III s'adjunten a aquest conveni.

Els salaris per a 2019 seran els que resulten d'aplicar un increment del 1,75 % sobre les taules salarials vigents a 31 de desembre de l'any 2018. Segons consta en les taules que com a annex V s'adjunten a aquest conveni.

En cas que la suma dels índexs de preus al consum (IPC) establits per l'INE dels anys de 2017 a 2019 registre a 31 de desembre de 2019 una variació respecte al 5,25 %, s'ha de fer una revisió salarial tan prompte com es constata oficialment la circumstància en la variació sobre la xifra indicada.

En aquest cas s'han d'actualitzar els salaris, segons la pujada de l'IPC del període 2017. 2019 si bé no es generen retards per aquest motiu.

Article 17. Pagues extraordinàries

S'estableixen tres pagues extraordinàries denominades de març, estiu i Nadal, que han de ser pagades, respectivament, el 30 de març, el 30 de juny i el 20 de desembre.

Article 18. Complement assistencial consolidat

El Plus assistencial del 10 % del salari base que perceben els treballadors majors de 25 anys o aquells menors que tinguen la condició de cap de família va quedar congelat en els valors adquirits a 31 de desembre de 1994 i que figuren en l'annex II; i no es genera en les noves contractacions.

Article 19. Acció social de l'empresa

Totes les empreses afectades per aquest conveni han de subscriure una assegurança d'accidents no laborals per un import de vint mil euros (20.000 €) per a cobrir els riscos de mort o invalidesa permanent per a la professió habitual absoluta, o gran invalidesa per accident extralaboral, i amb indemnitzacions segons el barem en cas d'invalidesa parcial per accident extralaboral; així com la mort no accidental per l'import de quatre mil euros (4.000 €).

L'assegurança s'ha de cobrir de la manera següent:

A) El Gremi s'obliga a subscriure una pòlissa mutual col·lectiva amb una entitat asseguradora per a cobrir les quantitats esmentades a favor dels treballadors de les empreses a què s'aplica aquest conveni. A fi que unes empreses no queden mes gravades que unes altres per raó de ser superior l'edat dels seus treballadors o menor el nombre d'aquests, la prima serà única.

B) Totes les empreses afectades per aquest conveni tenen l'obligació d'inscriure els treballadors en la pòlissa col·lectiva assenyalada en

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo establecido en la Ley orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

CAPÍTULO III *Condiciones económicas*

Artículo 14. Plus de compensación

Todos los trabajadores contratados antes del 1 de enero de 2001, en las provincias de Valencia y Castellón, recibirán, como compensación a la consolidación de las percepciones por antigüedad, en los valores alcanzados al 31 de diciembre de 2000, un plus de doce euros con dos céntimos (12,02 €), a incluir en las doce pagas ordinarias.

Este plus no puede ser absorbible, ni compensable, ni revalorizable, teniendo la consideración de cotizable y para cualquier tipo de contratación.

No devengarán este plus, ni cantidad alguna por antigüedad los contratos suscritos con posterioridad al 31 de diciembre de 2000.

Artículo 15. Salarios para 2017

Son los que constan en las tablas que como Anexo I se acompañan al presente convenio y son el resultado de aplicar un incremento del 1.75 % sobre las vigentes a 31 de diciembre de 2016.

Artículo 16. Salarios para 2018 y 2019

Los salarios para 2018 serán los que resulten de aplicar un incremento del 1,75 % sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre del año 2017. Según consta en las tablas que como Anexo III se acompañan al presente convenio.

Los salarios para 2019 serán los que resulten de aplicar un incremento del 1,75 % sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre del año 2018. Según consta en las tablas que como Anexo V se acompañan al presente convenio.

En el caso de que la suma de los índices de precios al consumo (IPC) establecido por el INE de los años 2017 a 2019 registrase al 31 de diciembre de 2019 una variación respecto al 5.25 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra.

En este caso se actualizarían los salarios, según la subida del IPC del periodo 2017. 2019 si bien no se generarían atrasos por este motivo.

Artículo 17. Pagas extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias denominadas de marzo, verano y Navidad, que deberán ser abonadas, respectivamente: el 30 de marzo, el 30 de junio, y el 20 de diciembre.

Artículo 18. Complemento asistencial consolidado

El Plus Asistencial del orden del 10 % del salario base que venían percibiendo los trabajadores mayores de 25 años, o aquellos menores que ostentasen la condición de cabeza de familia; quedó congelado en los valores adquiridos al 31 de diciembre de 1994 y que figuran en el Anexo II; no generándose en las nuevas contrataciones.

Artículo 19. Acción social de la empresa

Todas las empresas afectadas por este convenio deberán suscribir un seguro de accidentes no laborales por importe de veinte mil euros (20.000 €) para cubrir los riesgos de muerte o invalidez permanente para la profesión habitual absoluta, o gran invalidez por accidente extralaboral, y con indemnizaciones según baremo en caso de invalidez parcial por accidente extralaboral; así como la muerte no accidental por importe de cuatro mil euros (4.000 €).

El seguro se cubrirá del siguiente modo:

A) El Gremio se obliga a suscribir una póliza mutual colectiva con una entidad aseguradora para cubrir las citadas cantidades a favor de los trabajadores de las empresas a las que sea de aplicación este convenio. Con el fin de que unas empresas no queden mas gravadas que otras en razón de ser superior la edad de sus trabajadores o menor el número de estos, la prima será única.

B) Todas las empresas afectadas por este convenio tienen la obligación de inscribir a sus trabajadores en la póliza colectiva señalada en el



l'apartat anterior, en el termini no superior a un mes des de l'entrada en vigor del conveni, mitjançant una sol·licitud fefaent al Gremi, que s'ha d'ajuntar a la relació de treballadors assalariats. Amb caràcter voluntari, en les mateixes condicions, poden incloure's autònoms.

No obstant això, les empreses poden subscriure pel seu compte una pòlissa amb les mateixes característiques per als treballadors, i en aquest cas estaran exemptes de subscriure la pòlissa del Gremi.

C) A fi que els sindicats puguem comprovar la cobertura total dels treballadors del sector, s'ha d'aportar una còpia de la pòlissa contractada al Gremi.

D) La no-inclusió dels treballadors en la pòlissa col·lectiva o la contractació d'una pòlissa semblant, per part de les empreses, determina que recaiguen sobre les aquestes les garanties de les contingències si arriben a produir-se.

E) Queden exceptuada la inclusió d'aquells treballadors que per la situació mèdica són rebutjats per la companyia asseguradora o aquells que a l'entrada en vigor de la pòlissa es troben en situació d'incapacitat laboral, fins que no obtinguen l'alta mèdica.

CAPÍTOL IV

Article 20. Dret supletori

En el que no s'ha pactat en aquest conveni són aplicables les normes generals.

Article 21. Comissió paritària

En compliment de l'apartat 3.e de l'article 85 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix per a la vigència i compliment de les qüestions que es deriven del present conveni una Comissió paritària amb les funcions que tot seguit s'indiquen:

La de mediació, la d'arbitratge i la de conciliació en els conflictes individuals i col·lectius que els siguem sotmesos.

Les d'interpretació i d'aplicació dels pactes. Les de seguiment del conjunt dels acords.

La Comissió està composta per cinc representants de les centrals sindicals firmants, i cinc representants de les associacions empresarials firmants, que seran nomenats per les parts d'entre els pertanyents a la Comissió negociadora del conveni, i poden assistir-hi assessors amb veu però sense vot, en el nombre que les parts consideren necessari.

Les decisions de la Comissió s'han d'adoptar per majoria simple de vots, sempre que estiguen presents almenys el 75 % dels membres.

Quan es tracte d'algun cas que afecte empreses i treballadors que formen part de la Comissió esmentada aquests han de ser oïts pels altres components, però no han d'estar presents en les deliberacions corresponents.

La Comissió paritària ha d'efectuar un seguiment de les condicions establides en els convenis col·lectius de l'àmbit d'empresa o grup d'empreses que puguem subscriure's, o estiguen subscriptes, especialment en:

- Quantia salari base i complements salarials variables i fixos.
- Pagament i compensació d'hores extres i retribució del treball a torns.
- Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacances.
- Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional.
- Garantia del compliment de la Llei d'igualtat entre dones i homes.

En cas que, en l'àmbit d'una empresa afectada per aquest conveni col·lectiu qualsevol de les parts amb legitimitat en aqueix àmbit, expresse la voluntat d'iniciar els tràmits per a establir un conveni d'empresa, s'ha de seguir el procediment següent:

a) La iniciativa s'ha de comunicar a la Comissió paritària del conveni col·lectiu només a fi que la conega.

b) Per a l'inici de les negociacions ambdues parts (empresa i representació dels treballadors) han d'acordar-ne la conformitat a l'inici de la negociació.

c) L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del conveni col·lectiu sectorial, ja que aquest fet només es produeix una

apartado anterior, en el plazo no superior a un mes desde la entrada en vigor del convenio, mediante solicitud fehaciente al Gremio, acompañando relación de trabajadores asalariados. Con carácter voluntario, en las mismas condiciones, podrán incluirse autónomos.

No obstante lo anterior, las empresas podrán suscribir por su cuenta una póliza con igual características para sus trabajadores, y en este caso estarán exentos de suscribir la póliza del Gremio.

C) Al objeto de que los sindicatos puedan comprobar la total cobertura de los trabajadores del sector, aportarán una copia de la póliza contratada al Gremio.

D) La no inclusión de los trabajadores en la póliza colectiva o la contratación de una póliza similar, por parte de las empresas, determinará que recaigan sobre las mismas las garantías de las contingencias si llegan a producirse.

E) Quedan exceptuado de su inclusión aquellos trabajadores que por su situación médica sean rechazados por la compañía aseguradora o aquellos que a la entrada en vigor de la póliza se encuentren en situación de incapacidad laboral, hasta tanto no obtengan su alta médica.

CAPÍTULO IV

Artículo 20. Derecho supletorio

En lo no pactado en este convenio serán de aplicación las normas generales.

Artículo 21. Comisión paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del artículo 85 del texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio, una Comisión Paritaria con las funciones que se indica a continuación:

La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por cinco representantes de las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de las Asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario.

Las decisiones de dicha Comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75 % de sus miembros.

Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la referida Comisión, estos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

La Comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos
- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional
- Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este convenio Colectivo cualquiera de las partes con legitimación en ese ámbito, exprese su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del convenio Colectivo.

b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.

c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho solo se producirá

vegada que s'haja aconseguit l'acord per a la firma del conveni en l'em-presa.

d) Una vegada aconseguit l'acord, s'ha de comunicar el resultat a la Comissió paritària, a fi que se n'assabente.

Article 22. Indemnització finalització contracte

Les empreses han de pagar una indemnització de dotze dies per any, o la part proporcional si és el cas, a l'expiració dels contractes, i sempre que no tinguen establida un altre tipus d'indemnització superior a aquesta.

Article 23. Incapacitat temporal

Es garanteix a tots els treballadors afectats pel present conveni la percepció del 75 % del salari a partir del quart dia de la situació d'Incapacitat temporal per malaltia comuna i el 100 %, en cas d'accident.

Cas que la situació d'incapacitat temporal excedisca de dènou dies, els percentatges pactats es percebran des del primer dia de la baixa.

Article 24. Mobilitat

S'estableix la mobilitat funcional i territorial en els termes que fixa el text refòs de l'Estatut dels Treballadors.

Article 25. Clàusula d'inaplicació

El procediment per a iniciar la inaplicació d'aquest conveni col·lectiu és el següent:

1. L'empresa que decidisca iniciar la inaplicació del conveni ha de comunicar a la Comissió paritària l'obertura del procediment, quan s'inicie el període de consultes, i trametre la documentació econòmica pertinent i la justificació econòmica de la mesura que proposa, sempre dirigida al manteniment de l'ocupació.

En la proposta d'inaplicació han de figurar clarament les noves condicions de treball i la duració, que s'han de revisar anualment, llevat de pacte en contra, i tenen com a màxim la duració del present conveni col·lectiu.

2. El període de consultes ha de tindre una duració no superior a quinze dies. Aquest període versarà sobre les causes motivadores de la proposta empresarial i sobre la possibilitat d'evitar o de reduir-ne els efectes, així com sobre les mesures necessàries per a atenuar-ne els efectes per a les treballadores i treballadors afectats, i ha de tindre sempre com a motivació última el manteniment dels llocs de treball.

S'ha de documentar la causa mitjançant una memòria explicativa, i relacionar les mesures de caràcter general que s'han prendre, en funció de la causa que s'al·legue.

També les empreses poden no aplicar el règim salarial previst en el present conveni col·lectiu, quan aquestes tenen una disminució persistent del nivell d'ingressos o la situació i perspectives econòmiques de l'empresa poden veure's afectades negativament com a conseqüència de l'aplicació, i afectar-hi les possibilitats de manteniment de l'ocupació.

3. Les interlocutores per a aquesta negociació són les seccions sindicals, quan així ho acorden o bé la representació unitària de treballadors i treballadores. En cas de no haver-hir representació legal dels treballadors i treballadores, cal ajustar-se al que disposa l'article 41.4 del TRET.

4. Després del període de consultes l'acord s'ha de trametre a la Comissió paritària del conveni col·lectiu dins dels set dies següents a la consecució, amb la relació expressa de les noves condicions de treball que s'han d'aplicar en l'empresa.

5. Si no hi ha acord, després del període de consultes, s'ha de sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del conveni col·lectiu que disposarà d'un màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar del dia del requeriment. Si hi ha acord de la Comissió paritària totes les parts negociadores estan sotmeses a aquest.

En cas de discrepància, la Comissió decidirà sotmetre-la a l'arbitratge o a altres mecanismes arrellegats en el V Acord de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 08.07.2010) o posteriors. Si no s'arriba a acord o laude arbitral, es donarà la discrepància per no resolta als efectes legals oportuns.

una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.

d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria

Artículo 22. Indemnización finalización contrato

Las empresas abonarán una indemnización de doce días por año, o parte proporcional en su caso, a la expiración de los contratos, y siempre que no tengan establecida otro tipo de indemnización superior a esta.

Artículo 23. Incapacidad temporal

Se garantiza a todos los trabajadores afectados por el presente convenio la percepción del 75 % de su salario a partir del cuarto día de su situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común y el 100 %, en caso de accidente.

Caso de que la situación de Incapacidad Temporal exceda de diecinueve días, los porcentajes pactados se percibirán desde el primer día de la baja.

Artículo 24. Movilidad

Se establece la movilidad funcional y territorial en los términos que fija el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Cláusula de inaplicación

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente convenio Colectivo será el siguiente:

1. La empresa que decida iniciar la inaplicación del presente convenio deberá comunicar a la Comisión Paritaria del presente convenio la apertura del procedimiento, al tiempo de iniciar el periodo de consultas, remitiendo la documentación económica pertinente y la justificación económica de la medida que propone, siempre dirigida al mantenimiento del empleo.

En la propuesta de inaplicación deberán figurar claramente las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que serán revisables anualmente, salvo pacto en contrario, y tendrán como máximo la duración del presente convenio Colectivo.

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a quince días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

También las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente convenio Colectivo, cuando estas tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en las mismas.

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores y trabajadoras, se estará a lo dispuesto en el artículo 41.4 del TRET.

4. Tras el periodo de consultas el acuerdo deberá remitirse a la Comisión paritaria del convenio Colectivo dentro de los siete días siguientes a su consecució, con la relación expresa de las nuevas condiciones de trabajo a aplicar en la empresa.

5. Si no existe acuerdo, tras la realización del periodo de consultas, se deberá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio Colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día del requerimiento. Si existe acuerdo de la Comisión Paritaria todas las partes negociadoras estarán sometidas al mismo.

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 08.07.2010) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laude arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.



La Comissió paritària està obligada a tractar i mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a què hagen tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, i observar per consegüent respecte de tot això sigil professional.

Article 26. Treball en festius

Les parts firmants del present conveni sustenten el principi de mantindre la inactivitat mercantil i laboral en diumenges i festius.

No obstant això, quan l'autoritat competent declare hàbil comercial un dia festiu o diumenge, i l'empresa decidisca l'activitat, si el personal professional de la plantilla, excepte mossos i aprendents, no hi assegura la presència voluntàriament, almenys en el 50 %, pot establir-se un torn rotatiu de treball fins a completar el 50 % esmentat, que es considera el mínim necessari per a garantir l'atenció deguda al consumidor. Es poden aconseguir un màxim de nou hores de treball efectiu, amb caràcter ordinari, i gaudir d'una prima del 55 % sobre el valor de l'hora ordinària.

No és aplicable en les empreses amb un sol treballador, en què en tot cas serà de mutu acord.

El treball en diumenges i festius s'ha d'organitzar de manera que els treballadors no presten els serveis més del 50 % dels festius autoritzats com a hàbils.

Article 27. Hores complementàries

Hores complementàries

Es consideren hores complementàries les realitzades com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, d'acord amb les regles següents:

a) L'empresari només pot exigir la realització d'hores complementàries quan així ho ha pactat expressament amb el treballador. El pacte sobre hores complementàries pot acordar-se en el moment de formalitzar el contracte a temps parcial o després d'aquest, però constitueix, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte. El pacte s'ha de formalitzar necessàriament per escrit.

b) Només es pot formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual.

c) El pacte d'hores complementàries ha d'arreglar el nombre d'hores complementàries la realització de les quals pot ser requerida per l'empresari.

El nombre d'hores complementàries pactades no pot excedir del 60 % de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. Quan les hores complementàries realitzades superen el 10 % de les hores ordinàries contractades donarà lloc a la consolidació d'una part d'aquestes en els termes següents:

- Es té dret a consolidar el 50 % del nombre d'hores complementàries realitzades durant un període d'un any consecutiu sempre que excedisquen del 10 % de les hores ordinàries contractades.

- Si en un any no s'arriba al supòsit anterior, se sumen les hores complementàries de dos anys per a aplicar la mateixa regla.

- Perquè es produïska la consolidació cal que el treballador manifeste la seua voluntat expressa en aquest sentit.

d) El treballador ha de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavis mínim de tres dies, llevat que el conveni estableisca un termini de preavis inferior.

e) El pacte d'hores complementàries pot quedar sense efecte per renúncia del treballador, mitjançant un preavis de quinze dies, una vegada complit un any des de la formalització d'aquest, quan concórrega alguna de les circumstàncies següents:

- L'atenció de les responsabilitats familiars enunciatades en l'article 37.5 d'aquesta llei.

- Per necessitats formatives, sempre que s'acredite la incompatibilitat horària.

- Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

f) El pacte d'hores complementàries i les condicions de realització d'aquestes estan subjectes a les regles previstes en les lletres anteriors. En cas d'incompliment de les regles, la negativa del treballador a la realització de les hores complementàries, a pesar d'haver sigut pactades, no constitueix una conducta laboral sancionable.

g) Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de duració indefinida amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, l'empresari pot, en

La Comisión Paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

Artículo 26. Trabajo en festivos

Las partes firmantes del presente convenio sustentan el principio de mantener la inactividad mercantil y laboral en domingos y festivos.

No obstante, cuando por la Autoridad competente sea declarado hábil comercial un día festivo o domingo, y la empresa decida la actividad, si el personal profesional de la plantilla, excepto mozos y aprendices, no asegurara su presencia voluntariamente, al menos en el 50 %, podrá establecerse un turno rotativo de trabajo hasta completar el citado 50 %, que se considera el mínimo necesario para garantizar la debida atención al consumidor. Se podrá alcanzar un máximo de nueve horas de trabajo efectivo, con carácter ordinario, gozando de una prima del 55 % sobre el valor de la hora ordinaria.

No será de aplicación en las empresas con un solo trabajador, en las que en todo caso será de mutuo acuerdo.

El trabajo en domingos y festivos se organizará de manera que los trabajadores no presten sus servicios más del 50 % de los festivos autorizados como hábiles.

Artículo 27. Horas complementarias

Horas complementarias

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Cuando las horas complementarias realizadas superen el 10 % de las horas ordinarias contratadas dará lugar a la consolidación de una parte de las mismas en los siguientes términos:

- Se tendrá derecho a consolidar el 50 % del número de horas complementarias realizadas durante un periodo de un año consecutivo siempre que excedan del 10 % de las horas ordinarias contratadas.

- Si en un año no se llegase al supuesto anterior, se sumaran las horas complementarias de dos años para aplicar la misma regla.

- Para que se produzca la consolidación será necesario que el trabajador manifieste su voluntad expresa en tal sentido.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciatadas en el artículo 37.5 de esta ley.

- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario

qualsevol moment, oferir al treballador la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el nombre de les quals no pot superar el 15 % de les hores ordinàries objecte del contracte. La negativa del treballador a la realització d'aquestes hores no constitueix una conducta laboral sancionable.

Aquestes hores complementàries no es computen als efectes dels percentatges d'hores complementàries pactades.

h) La jornada dels treballadors a temps parcial s'ha de registrar dia a dia i s'ha de totalitzar mensualment, i s'ha d'entregar una còpia al treballador, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores realitzades en cada mes, tant les ordinàries com les complementàries.

L'empresari ha de conservar els resums mensuals dels registres de jornada durant un període mínim de quatre anys.

En cas d'incompliment de les obligacions de registre esmentades, el contracte es presumeix formalitzat a jornada completa, excepte prova en contra que acredite el caràcter parcial dels serveis.

i) La realització d'hores complementàries ha de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada i descansos establits en els articles 34, apartats 3 i 4; 36.1 i 37.1, de l'Estatut dels Treballadors.

j) Les hores complementàries efectivament realitzades s'han de retribuir com a ordinàries, i computar-se als efectes de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. Amb aquesta finalitat, el nombre i la retribució de les hores complementàries realitzades s'ha d'arreglar en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social.

Article 28. Hores extraordinàries

Si es fan hores extraordinàries, aquestes s'han de compensar mitjançant el descans, o el pagament al 150 % del salari base.

CAPÍTOL VI *Contractació*

Article 29. Contractació

a) Contractes de formació. Poden formalitzar-se per a les distintes categories d'aquest conveni a excepció de les de conductor, mosso, subaltern, aspirant administratiu i aprenent. La duració mínima és d'un any, i la màxima de tres, llevat que per modificació de l'Estatut dels Treballadors, s'establisca la possibilitat d'un període major, i en aquest cas s'ha d'aplicar aquest.

b) Contracte en pràctiques. Aquests contractes tenen una duració màxima de dos anys, en què els treballadors han de tindre una retribució mínima del 70 % en el primer any i del 80 % en el segon, respecte del salari corresponent al lloc de treball que ocupen.

c) Contractes eventuais per necessitats de la producció. Tenen una duració màxima de dotze mesos, dins d'un període de díhuit mesos. Si es contracta per un període inferior, pot prorrogar-se per acord entre les parts per una sola vegada fins als dotze mesos esmentats.

d) Contractes d'obra o servei. Es pot contractar per a la realització d'una obra o servei, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'empresa. La duració màxima no pot superar els dos anys.

e) Les vacants produïdes per jubilacions anticipades dels treballadors s'han de cobrir mitjançant contractes de relleu.

f) Els contractes a temps parcial han de tindre una jornada mínima de dotze hores setmanals o quaranta-huit mensuals.

Les indemnitzacions per finalització de contracte són les que estableix l'article 21 d'aquest conveni.

Article 30. Formació contínua i ocupacional

Les parts firmants es comprometen a desenvolupar al màxim la formació contínua, així com l'ocupacional, en el marc dels acords establits entre empresaris i treballadors, i s'atribueixen l'encàrrec de desenvolupar plans de formació de caràcter sectorial en les dues vessants de contínua i ocupacional.

Article 31. Conversió de contractes temporals en indefinits

Les empreses poden realitzar conversions de contractes temporals en contractes per al foment de la contractació indefinida, en els termes establits en la normativa vigent.

podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 % de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

h) La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, del Estatuto de los Trabajadores.

j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 28. Horas extraordinarias

De realizarse horas extraordinarias, estas serán compensadas mediante descanso, o su abono al 150 % del salario base.

CAPÍTULO VI *Contratación*

Artículo 29. Contratación

a) Contratos de Formación. Podrán celebrarse para las distintas categorías de este convenio con excepción de las de Conductor, mozo, subalterno, aspirante administrativo y aprendiz. La duración mínima será de un año, y la máxima de tres, salvo que por modificación del Estatuto de los Trabajadores, se estableciera la posibilidad de un periodo mayor, en cuyo caso se aplicaría este.

b) Contrato en Prácticas. Estos contratos tendrán una duración máxima de dos años, en los que los trabajadores tendrán una retribución mínima del 70 % en el primer año y del 80 % en el segundo, respecto del salario correspondiente al puesto de trabajo que ocupen.

c) Contratos Eventuales por Necesidades de la Producción. Tendrán una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses. Caso de contratarse por un periodo inferior, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una sola vez hasta los citados doce meses.

d) Contrato de obra o servicio. Se podrán contratar para la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa. La duración máxima no podrá superar los dos años.

e) Las vacantes producidas por jubilaciones anticipadas de los trabajadores, serán cubiertas mediante contratos de relevo.

f) Los contratos a tiempo parcial, tendrán una jornada mínima de doce horas semanales o cuarenta y ocho mensuales.

Las indemnizaciones por finalización de contrato serán las establecidas en el artículo 21 del presente convenio.

Artículo 30. Formación continua y ocupacional

Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo la formación continua, así como la ocupacional, en el marco de los acuerdos establecidos entre Empresarios y Trabajadores, atribuyéndose el encargo de desarrollar Planes de Formación de Carácter Sectorial, en sus dos vertientes de continua y ocupacional.

Artículo 31. Conversión de contratos temporales en indefinidos

Las empresas podrán realizar conversiones de contratos temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, en los términos establecidos en la normativa vigente.



Article 32. Prevenció de riscos laborals

Tant les empreses com els treballadors del sector, han d'assumir el compliment estricte d'allò que s'ha legislat amb vista a la prevenció de riscos laborals.

Article 33. Faltes i sancions

Faltes

Es consideren faltes les accions o omissions que suposen crebant o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposats per les disposicions legals en vigor i, en especial, pel present conveni bàsic.

Així mateix, es consideren faltes les infraccions de qualsevol norma o disposició dictada en particular per cada empresa dins de les seues característiques particulars.

Les faltes es classifiquen, en consideració a la importància i la transcendència, en lleus, greus i molt greus.

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus:

1. D'una a tres faltes de puntualitat durant un període de trenta dies naturals comptats des de la primera falta, sense causa justificada.
2. No notificar en dos dies hàbils la baixa corresponent d'IT, o la raó de la falta al treball per motius justificats, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.
3. Faltar un dia al treball sense causa justificada en un període de trenta dies naturals.
4. L'abandó del treball per causa justificada per poc de temps.
5. Xicotets descuits en la conservació del material i utensilis.
6. La falta incidental de neteja o neteja personal.
7. Discutir sobre assumptes estranys al treball.
8. L'embriaguesa ocasional.
9. Llegir durant el treball qualsevol classe d'impresos o publicacions aliens al servei.
10. Aquelles altres d'anàloga naturalesa.

Faltes greus

Tenen la consideració de faltes greus:

1. De quatre a huit faltes no justificades de puntualitat en un període de trenta dies naturals, comptats des de la primera falta.
2. Faltar dos dies al treball sense justificació en un període de trenta dies naturals. Faltar un dia al treball abans o després de festiu, sempre que es produïsquen dues faltes en seixanta dies naturals, o tres faltes en cent huitanta dies naturals.
3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguin afectar les prestacions de la Seguretat Social. Si hi ha malícia, es considera falta molt greu.
4. Entregar-se a jocs durant les hores de treball, independentment de la classe que siguen.
5. No prestar l'atenció deguda al treball encomanat.
6. Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seua firma, fitxa, o targeta de control.
7. Negligència o desídia que afecta la bona marxa del treball.
8. La imprudència en acte de servei que implique risc greu d'accident o avaria de les instal·lacions; pot ser considerada falta molt greu si hi ha malícia.
9. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars en l'obra o centre de treball, així com utilitzar per a ús propi les ferramentes de l'empresa, tant dins com fora dels locals de treball.
10. La reincidència en les faltes lleus, excepte en les de puntualitat, encara que siguen de distinta naturalesa, dins d'un trimestre.
11. L'ocultació de fets o faltes que el treballador haja presenciado, sempre que això ocasione perjudicis greus, així com no advertir immediatament els caps qualsevol anomalia d'importància que s'observe en les instal·lacions.
12. L'omissió, a posta o per negligència, o ignorància inexcusable, d'informes manifestament injusts o l'adopció d'acords en les mateixes circumstàncies.
13. Els descuits i les equivocacions que es repeteixen ben sovint, o els que originen perjudicis a l'empresa, així com l'ocultació maliciosa d'aquests errors a la direcció.
14. Aquelles altres faltes de naturalesa anàloga.

Artículo 32. Prevención de riesgos laborales

Tanto las empresas como los trabajadores del sector, deberán asumir el estricto cumplimiento de lo legislado en orden a la prevención de riesgos laborales.

Artículo 33. Faltas y sanciones.

Faltas

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente convenio básico.

Asimismo, se consideran faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada en particular por cada empresa dentro de sus peculiaridades características.

Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia y trascendencia, en leves, graves y muy graves.

Faltas leves

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un periodo de treinta días naturales contados desde la primera falta, sin causa justificada.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de IT o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un periodo de treinta días naturales.
4. El abandono del trabajo si causa justificada por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material y utensilios.
6. La falta incidental de aseo o limpieza personal.
7. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.
8. La embriaguez ocasional.
9. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenas al servicio.
10. Aquellas otras de análoga naturaleza.

Faltas graves

Tiene la consideración de faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales, contados desde la primera falta.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará falta muy grave.
4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.
5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha, o tarjeta de control.
7. Negligencia o desidia que afecta a buena marcha del trabajo.
8. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones; podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para uso propio las herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
11. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
12. La omisión a sabiendas o por negligencia, o ignorancia inexcusable, de informes manifestamente injustos o la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.
13. Los descuidos y equivocaciones que se repiten con frecuencia, o los que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.
14. Aquellas otras faltas de naturaleza análoga.



Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

1. Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat al treball. Es consideren en aquesta situació més de huit faltes no justificades de puntualitat en un període de trenta dies naturals, 16 faltes no justificades de puntualitat en un període de cent huitanta dies naturals i més de 24 faltes no justificades de puntualitat en un període d'un any.

En el cas de les faltes d'assistència, ho és faltar al treball tres dies, sense causa justificada, durant un període de trenta dies naturals, comptats des de la primera falta.

2. La indisciplina o la desobediència en el treball. Entre altres, es consideren casos d'indisciplina o de desobediència:

2.1. Els descuits d'importància en la conservació dels materials màquines o ferramentes, quan del descuit es derive perill per als companys de treball o perjudici per a l'empresa

2.2. Causar un accident greu per imprudència o negligència inexorable.

2.3. Fumar en els llocs en què estiga prohibit per raons de seguretat i higiene. Aquesta prohibició ha de figurar molt clarament en els llocs de perill mitjançant cartells, banderes o qualsevol altre sistema convenient.

3. Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa o als familiars que conviuen amb ells.

4. La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'exercici del treball. Entre altres, es considera transgressió de la bona fe contractual eixir amb paquets o embolcalls del treball, i negar-se a donar-ne compte del contingut quan ho sol·licite el personal encarregat d'aquesta missió.

5. La disminució voluntària en el rendiment laboral.

6. L'embriaguesa habitual o toxicomania, si repercuteixen negativament en el treball.

7. Tot comportament o conducta en l'àmbit laboral, que atempte contra el respecte a la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si aquesta conducta o comportament es du a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica en suposa una circumstància agreujant.

Sancions

Les sancions màximes que poden imposar-se en cada cas, segons les faltes comeses, són les següents:

1. Per faltes lleus:

a) Amonestació.

b) Suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.

2. Per faltes greus:

a) Amonestació per escrit.

b) Suspensió d'ocupació i sou de tres fins a quinze dies.

3. Per faltes molt greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de fins a sis mesos.

b) Acomiadament disciplinari.

Procediment sancionador

La notificació de les faltes requereix una comunicació escrita al treballador en què conste la data i els fets que la motiven, el qual haurà de justificar-ne la recepció o firmar la conformitat de la comunicació. Les sancions que en l'ordre laboral puguen imposar-se, s'entenen sempre sense perjudici de les possibles actuacions en altres ordres o instàncies. La representació legal o sindical dels treballadors en l'empresa, si n'hi ha, ha de ser informada per la direcció de les empreses de totes les sancions imposades per faltes molt greus. Els delegats sindicals en l'empresa, si n'hi ha, han de ser oïts per la direcció de les empreses abans de l'adopció d'un acomiadament o sanció a un treballador afiliat al sindicat, sempre que aquesta circumstància li conste a l'empresari.

Prescripció

Respecte als treballadors, les faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies; les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa en va tindre coneixement de la Comissió, i, en tot cas, als sis mesos de cometre-la

Faltes muy graves

Son faltas muy graves:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. Se consideran en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales, 16 faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de ciento ochenta días naturales, y más de 24 faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de un año.

En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un periodo de treinta días naturales, contados desde la primera falta.

2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Entre otros, se considerarán casos de indisciplina o desobediencia:

2.1. Los descuidos de importancia en la conservación de los materiales máquinas o herramientas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la empresa

2.2. Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexorable.

2.3. Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual, salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido de los mismos, cuando se solicite por el personal encargado de esta misión.

5. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

6. La embriaguez habitual o toxicomania, si repercuten negativamente en el trabajo.

7. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Sanciones

Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

2. Por faltas graves:

a) Amonestación por escrito

b) Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.

b) Despido disciplinario

Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quién deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, si la hubiese, deberá se informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Los delegados sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador afiliado al Sindicato, siempre que esta circunstancia le conste al empresario.

Prescripción

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los 20 días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de su comisión.



Definició de grups professionals. València i Castelló

L'enquadrament en cada un dels grups professionals s'ha de fer per les funcions prevalents del lloc assignat, en cada cas, sense perjudici que amb caràcter complementari cada grup professional d'acord amb les regles legals puga exercir funcions dels grups inferiors.

Grup professional I

Auxiliars d'administració, auxiliars de venda i sala, auxiliars logístics i de transport

Els objectius i mètodes de treball són examinats i fixats sota supervisió per anticipat. El treballador rep indicacions precises sobre els mètodes que ha d'utilitzar i el desenvolupament del treball és controlat per un superior, per la qual cosa no deu prendre decisions autònomes ni n'ha de prendre, a excepció de les senzilles i òbvies que exigeix la realització de tota tasca. El treball està totalment normalitzat i estandaritzat, els procediments uniformats i hi ha instruccions directament aplicables, i tan sols s'exigeix una certa iniciativa o aportació personal per a completar i ajustar les normes al treball concret. La informació necessària per a la realització del treball és obtinguda de forma directa i immediata. El lloc no implica responsabilitat directa ni indirecta en la gestió de recursos humans, però exigeix el coneixement de les normes de seguretat bàsiques inherents a cada lloc. Respecte a la responsabilitat econòmica, els seus errors i faltes només afecten la missió del lloc, sense incidir en la resta de l'organització, excepte quan es refereixen al servei prestat als clients o afecten la imatge de l'empresa, i en aquest cas pot ser significativa. Guarda confidencialitat sobre la informació bàsica, existent en la seua àrea de treball.

Antigues categories: subalterns, aprenent, aspirant administratiu, auxiliar administratiu, ajudant de dependent, mosso i professional d'ofici tercera.

Grup Professional II

Gestors d'administració, consellers de venda i d'imatge de l'establiment, especialistes logístics i de transport

Les tasques dutes a terme són les mateixes que les realitzades pel grup professional I, però la realització es desenvolupa amb un major marge d'autonomia basant-se en l'experiència adquirida, el grau d'implicació amb els resultats i l'especialització en l'ús dels mitjans de l'empresa. Amb el superior es defineix la concepció global de les tasques, durant la realització de les quals, hi ha possibilitat de consultar-lo puntualment i el resultat final és verificat; en conseqüència, exerceix una certa autonomia pel fet de decidir sobre l'aplicació concreta dels mètodes per a assolir els objectius. Les tasques es troben normalment estandaritzades i es realitzen sota instruccions de caràcter general, si bé, es requereix una certa aportació personal per a adaptar les normes al treball davant de noves situacions. Aplica ocasionalment algunes accions o procediments per a seleccionar, buscar, discriminar, etc. la informació necessària, la qual no està sempre present, per la qual cosa és necessari realitzar accions per a obtindre-la, accions que exigeixen habilitats normals, basades en l'experiència. El lloc no implica responsabilitat directa en la gestió de recursos humans, si bé exigeix el coneixement i compliment de les normes de seguretat bàsiques que li són inherents. Respecte a la responsabilitat econòmica, les accions o omissions només afecten la missió del lloc, amb incidència lleu en la unitat productiva, excepte quan es refereixen al servei prestat als clients o afecten la imatge de l'empresa, i en aquest cas pot ser significativa. Té accés i empra confidencialment la informació bàsica existent en la seua àrea.

Antigues categories: comptable, oficial administratiu, professional d'ofici de segona, dependent, i conductor repartidor.

Grup Professional III

Coordinadors

Realitzen per definició les cometides pròpies del grup professional II però amb absoluta autonomia, perquè amb el superior avalua el resultat final, només es concreten els objectius generals, però no els mètodes, els quals són decidits autònomament, ni hi ha supervisió durant el procés llevat que l'ocupant la sol·licita, sense poder sol·licitar constantment l'assistència jeràrquica. Es requereix igualment un major grau d'iniciativa i creativitat, perquè hi ha normes i instruccions però han de ser interpretades i totalment adaptades per a fixar les directrius concretes de la tasca. Per a l'obtenció de la informació, es necessiten coneixements

Definición de grupos profesionales. Valencia y Castellón

El encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales se realizará por las funciones prevalentes del puesto asignado en cada caso, sin perjuicio de que con carácter complementario cada Grupo Profesional de acuerdo a las reglas legales pueda ejercer funciones de los Grupos inferiores.

Grupo Profesional I

Auxiliares de administración, auxiliares de venta y sala, auxiliares logísticos y de transporte

Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas solo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

Antiguas categorías: Subalternos, aprendiz, aspirante administrativo, auxiliar administrativo, ayudante de dependiente, mozo y profesional de oficio tercera.

Grupo Profesional II

Gestores de administración, consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento, especialistas logísticos y de transporte

Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo profesional I, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida, el grado de implicación con los resultados y la especialización en el uso de los medios de la empresa. Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc. la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones solo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

Antiguas categorías: Contable, Oficial administrativo, Profesional de oficio de segunda, Dependiente, Conductor repartidor.

Grupo Profesional III

Coordinadores

Realiza por definición los cometidos propios del grupo profesional II pero con absoluta autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final, solo se concreten los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autònomamente, ni hay supervisió durante el proceso a menos que el ocupante lo solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jeràrquica. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa

especialitzats, obtinguts mitjançant una formació adequada. Col·laboren en la gestió de recursos humans, fan accions encaminades a orientar el comportament dels treballadors dels grups professionals I i II cap a l'èxit dels objectius, supervisen les funcions que desenvolupen i exerceixen, si els les encomanen, funcions encaminades a la consecució de resultats, la implantació i la gestió en la seua àrea d'activitat.

Antigues categories: professional d'ofici primera, cap administratiu, dependent major i conductor de Camió.

*Grup Professional IV
Tècnics*

A les ordres immediates de la direcció, participa en l'elaboració de la política de l'empresa, dirigeix, organitza, coordina i es responsabilitza de les activitats en el seu lloc.

Ha de decidir autònomament sobre el procés, els mètodes i la validesa del resultat final dins dels objectius fixats per l'empresa, sense necessitar en la pràctica l'assistència jeràrquica. Les instruccions s'enuncien en termes generals, i han de ser interpretades i adaptades, majoritàriament, i està facultat per a fixar directrius, per tot això, s'exigeix ineludiblement una gran aportació personal. L'exercici del lloc requereix identificar quin tipus d'informació es necessita i a més, realitzar accions específiques per a provocar-ne l'aparició i permetre'n l'obtenció. Quant a gestió de recursos humans, decideix, optant per una línia d'actuació, sobre un conjunt d'empleats, i és responsabilitat seua la formació de les persones que estan davall la seua dependència. Dissenya, dicta les normes de seguretat i vetla per aquestes. Econòmicament, la responsabilitat pels seus errors i faltes afecta directament o indirectament tota l'organització, i, a més de poder implicar importants conseqüències econòmiques immediates, té importants efectes negatius en el funcionament de l'empresa. En conseqüència, té accés i utilitza informació privilegiada, de la qual poden derivar-se conseqüències molt greus.

Antigues categories: director gerent, encarregat general, encarregat establiment, mestre carnisser.

ANNEX I
Taules salarials 2017

GRUP PROFESSIONAL	
Grup I	717,73 €
Grup II	747,11 €
Grup III	783,00 €
Grup IV	845,31 €

ANNEX II
Complement assistencial consolidat

GRUP PROFESSIONAL	
Grup I	41,51 €
Grup II	43,23 €
Grup III	45,32 €
Grup IV	48,93 €

Nota: Segons el que estableix l'article 17, no tenen dret a percebre aquest complement assistencial consolidat les empleades i els empleats contractats a partir de l'1 de gener de 1995.

conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada. Colabora en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento de los trabajadores de los Grupos Profesionales I y II hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan y ejerciendo, en caso de que se le encomienden, funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad.

Antiguas categorías: Profesional de Oficio Primera, Jefe Administrativo, Dependiente Mayor, Conductor de Camión.

*Grup Professional IV
Tècnics*

A las órdenes inmediatas de la dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades en su puesto.

Ha de decidir autònomament acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia. Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad. Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

Antiguas categorías: director Gerente, Encargado General, Encargado establecimiento, Maestro Carnicero.

ANEXO I
Tablas Salariales 2017

GRUPO PROFESIONAL	
Grupo I	717,73 €
Grupo II	747,11 €
Grupo III	783,00 €
Grupo IV	845,31 €

ANEXO II
Complemento Asistencial Consolidado

GRUPO PROFESIONAL	
Grupo I	41,51 €
Grupo II	43,23 €
Grupo III	45,32 €
Grupo IV	48,93 €

Nota: Según lo establecido en el art. 17, no tienen derecho a percibir este complemento asistencial consolidado aquellos empleados contratados a partir del 1 de enero de 1995.

ANNEX III
Taules salarials 2018

GRUP PROFESSIONAL	
Grup I	730,29 €
Grup II	760,18 €
Grup III	796,70 €
Grup IV	860,10 €

ANNEX IV
Complement assistencial consolidat

GRUP PROFESSIONAL	
Grup I	42,24 €
Grup II	43,99 €
Grup III	46,11 €
Grup IV	49,79 €

Nota: Segons el que estableix l'article 17, no tenen dret a percebre aquest complement assistencial consolidat les empleades i els empleats contractats a partir de l'1 de gener de 1995.

ANNEX V
Taules salarials 2019

GRUP PROFESSIONAL	
Grup I	743,07 €
Grup II	773,49 €
Grup III	810,64 €
Grup IV	875,15 €

ANNEX VI
Complement assistencial consolidat

GRUP PROFESSIONAL	
Grup I	42,98 €
Grup II	44,76 €
Grup III	46,92 €
Grup IV	50,66 €

ANEXO III
Tablas Salariales 2018

GRUPO PROFESIONAL	
Grupo I	730,29 €
Grupo II	760,18 €
Grupo III	796,70 €
Grupo IV	860,10 €

ANEXO IV
Complemento Asistencial Consolidado

GRUPO PROFESIONAL	
Grupo I	42,24 €
Grupo II	43,99 €
Grupo III	46,11 €
Grupo IV	49,79 €

Nota: Según lo establecido en el art. 17, no tienen derecho a percibir este complemento asistencial consolidado aquellos empleados contratados a partir del 1 de enero de 1995.

ANEXO V
Tablas Salariales 2019

GRUPO PROFESIONAL	
Grupo I	743,07 €
Grupo II	773,49 €
Grupo III	810,64 €
Grupo IV	875,15 €

ANEXO VI
Complemento Asistencial Consolidado

GRUPO PROFESIONAL	
Grupo I	42,98 €
Grupo II	44,76 €
Grupo III	46,92 €
Grupo IV	50,66 €