

Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació

RESOLUCIÓ de 10 d'octubre de 2023, del Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu de comerç minorista de carnisseria-xarcuteria de la Comunitat Valenciana. [2023/10798]

Vist el text del Conveni col·lectiu de comerç minorista de carnisseria-xarcuteria de la Comunitat Valenciana, codi 80/01/0077/2023, subscrit per la Comissió Negociadora, integrada, d'una part, per la Federació de Carnissers i Xarcuters de la Comunitat Valenciana (CARVAL) i d'una altra, per la part social, composta per la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i per la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO PV), i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, de l'Estatut dels Treballadors (aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors); l'article 2.1.a 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, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, aquest Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana i l'article 17 del Decret 136/2023, de 10 d'agost, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació, 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 el depòsit del text del conveni.

Segon

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

València, 10 d'octubre de 2023.– La cap del Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes: Aurora Valero Alcaraz.

CONVENI COL·LECTIU COMERÇ MINORISTA DE CARNISSERIA-XARCUTERIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Pròleg

Parts que el concerten

Capítol I. Àmbit d'aplicació

Article 1r. Objecte

Article 2n. Àmbit territorial

Article 3r. Àmbit funcional

Article 4t. Àmbit personal

Article 5é. Àmbit de vigència i duració

Article 6é. Garantia *ad personam*

Article 7é. Comissió paritària

Capítol II. Drets i deures laborals

Article 8é. Compromís de no discriminació

Article 9é. Dret del personal laboral a la intimitat en relació amb l'entorn digital i a la desconnexió

Article 10é. Vigilància de la salut

Article 11é. Igualtat d'oportunitats

Article 12é. Naixement o adopció

Article 13é. Protecció a la gestació

Article 14é. Acomiadament nul

Article 15é. Assetjament sexual o assetjament per raó de sexe

Article 16é. Assetjament psicològic en el treball

Article 17é. Protecció de les víctimes de la violència de gènere

Capítol III. Contractació

Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

RESOLUCIÓN de 10 de octubre de 2023, del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo de comercio minorista de carnicería-charcutería de la Comunitat Valenciana. [2023/10798]

Visto el texto del Convenio colectivo de comercio minorista de carnicería-charcutería de la Comunitat Valenciana, código 80/01/0077/2023, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Federación de Carniceros y Charcuteros de la Comunitat Valenciana (CARVAL) y de otra, por la parte social, compuesta por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2.1.a del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y en el artículo 17 del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, resuelve:

Primero

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

Segundo

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

València, 10 de octubre de 2023.– La jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas: Aurora Valero Alcaraz.

CONVENIO COLECTIVO COMERCIO MINORISTA DE CARNICERÍA-CHARCUTERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Prólogo

Partes que lo concertan

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1º. Objeto

Artículo 2º. Ámbito territorial

Artículo 3º. Ámbito funcional

Artículo 4º. Ámbito personal

Artículo 5º. Ámbito de vigencia y duración

Artículo 6º. Garantía *«ad personam»*

Artículo 7º. Comisión paritaria

Capítulo II. Derechos y deberes laborales

Artículo 8º. Compromiso de no discriminación

Artículo 9º. Derecho del personal laboral a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión

Artículo 10º. Vigilancia de la salud

Artículo 11º. Igualdad de oportunidades

Artículo 12º. Nacimiento o adopción

Artículo 13º. Protección a la gestación

Artículo 14º. Despido nulo

Artículo 15º. Acoso sexual o acoso por razón de sexo

Artículo 16º. Acoso psicológico en el trabajo

Artículo 17º. Protección de las víctimas de la violencia de género

Capítulo III. Contratación



Article 18é. Contracte a temps parcial
Article 19é. Contracte per a la formació
Article 20é. Contracte eventual per circumstàncies de la producció
Article 21é. Contracte fix discontinu
Article 22é. Conversió de contractes temporals
Article 23é. Cessaments
Article 24é. Períodes de prova

Capítol IV. Classificació professional, mobilitat i promoció

Article 25é. Definició de la classificació
Article 26é. Estructura de les plantilles
Article 27é. Mobilitat funcional

Capítol V. Del salari

Article 28é. Salaris per a 2023
Article 29é. Salaris per a 2024 i 2025
Article 30é. Pagues extraordinàries
Article 31é. Complement assistencial consolidat

Capítol VI. Acció social de l'empresa

Article 32é. Acció social de l'empresa
Article 33é. Incapacitat temporal

Capítol VII. Temps de treball

Article 34é. Jornada de treball
Article 35é. Descans setmanal
Article 36é. Treball en festius
Article 37é. Hores extraordinàries
Article 38é. Permisos retribuïts
Article 39é. Jubilació
Article 40é. Vacances anuals

Capítol VIII. Mobilitat geogràfica i modificació substancial de les condicions de treball

Article 41é. Mobilitat geogràfica
Article 42é. Modificació substancial de les condicions de treball
Article 43é. Clàusula d'inaplicació

Capítol IX. Faltes i sancions

Article 44é. Faltes i sancions

Capítol X. Òrgans de representació

Article 45é. Representació sindical

Disposicions finals

Pròleg

Han sigut parts signatàries del present conveni, d'una part, la Federació d'Empresaris Xarcuters i Carnissers de la Comunitat Valenciana i, d'una altra, els sindicats Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT País Valencià (FeSMC UGT) i Federació de Serveis de CCOO del País Valencià (SERVEIS-CCOO). Les dues parts es reconeixen mútuament legitimació per a la negociació del present conveni i per a subscriure'l en els termes que consten.

Capítol I. Àmbit d'aplicació

Article 1r. Objecte

El present conveni col·lectiu té per objecte regular les condicions de treball i ocupació, així com mantindre un marc de relacions laborals harmòniques entre empreses i el personal laboral del sector minorista del comerç de carns, ous, aus, conills de granja, caça i preparats d'aquests articles.

Aquest conveni té força normativa i obliga la totalitat d'empreses i el personal laboral dins dels àmbits assenyalats en els seus articles segon a cinqué, els dos inclusivament. El present conveni obliga com a llei entre parts els seus signants i les persones físiques i jurídiques en el nom de les quals se celebra.

Les condicions ací pactades formen un tot indivisible, per la qual cosa no es pot pretendre l'aplicació d'una o diverses de les seues nor-

Artículo 18º. Contrato a tiempo parcial
Artículo 19º. Contrato para la formación
Artículo 20º. Contrato eventual por circunstancias de la producción
Artículo 21º. Contrato fijo discontinuo
Artículo 22º. Conversión de contratos temporales
Artículo 23º. Ceses
Artículo 24º. Periodos de prueba

Capítulo IV. Clasificación profesional, movilidad y promoción.

Artículo 25º. Definición de la clasificación
Artículo 26º. Estructura de las plantillas
Artículo 27º. Movilidad funcional

Capítulo V. Del Salario

Artículo 28º. Salarios para 2023
Artículo 29º. Salarios para 2024 Y 2025.
Artículo 30º. Pagas extraordinarias
Artículo 31º. Complemento asistencial consolidado

Capítulo VI. Acción social de la empresa.

Artículo 32º. Acción social de la empresa
Artículo 33º. Incapacidad temporal

Capítulo VII. Tiempo de trabajo.

Artículo 34º. Jornada de trabajo
Artículo 35º. Descanso semanal
Artículo 36º. Trabajo en festivos
Artículo 37º. Horas extraordinarias
Artículo 38º. Permisos retribuidos
Artículo 39º. Jubilación
Artículo 40º. Vacaciones anuales

Capítulo VIII. Movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Artículo 41º. Movilidad geográfica
Artículo 42º. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
Artículo 43º. Cláusula de inaplicación

Capítulo IX. Faltas y sanciones.

Artículo 44º. Faltas y sanciones

Capítulo X. Órganos de representación.

Artículo 45º. Representación sindical

Disposiciones finales

Prólogo

Han sido partes signatarias del presente convenio, de una parte, la Federación de empresarios charcuteros y carniceros de la Comunitat Valenciana y, de otra, los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FeSMC UGT) y Federación de Servicios de CC.OO. del País Valenciano (SERVICIOS-CCOO). Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1º. 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 empresas y el personal laboral del sector minorista del comercio de carnes, huevos, aves, conejos de granja, caza y preparados de estos artículos.

Este convenio tiene fuerza normativa y obliga a la totalidad de empresas y el personal laboral dentro de los ámbitos señalados en sus artículos segundo a quinto, 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,

mes i obviar la resta, sinó que, amb caràcter general, s'hauran d'aplicar i observar en tota la seua integritat.

Article 2n. Àmbit territorial

Els pactes en aquest conveni tindran aplicació a la Comunitat Valenciana (Alacant, Castelló i València), sense perjudici d'adscripcions posteriors d'altres àmbits.

Article 3r. Àmbit funcional

El present conveni regula les relacions laborals de totes les empreses i el seu personal laboral dedicades al comerç menor de carns, recollides en els epígrafs de l'Impost sobre Activitats Econòmiques, números 642.1 al 642.5, els dos inclusivament, i els CNAE

46.32 Comerç a l'engròs de carn i productes carnis

47.22 Comerç al detall de carn i productes carnis en establiments especialitzats

Article 4t. Àmbit personal

Aquest conveni serà aplicable a tot el personal laboral en els centres de treball de les empreses incloses en el seu àmbit funcional.

Article 5é. Àmbit de vigència i duració

El present conveni s'aplicarà amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2023, i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2025. No obstant això, arribats a l'1 de gener de 2026, el present conveni, una vegada esgotada la seua vigència, es prorrogarà tàcitament per anys naturals amb l'increment de les taules salarials de l'IPC dels dotze mesos anteriors, amb un màxim del 4 %.

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

El termini màxim de negociació del nou conveni col·lectiu serà de sis mesos. Conclòs el període de negociació sense que s'haja arribat a l'acord de conveni, les parts sotmetran les discrepàncies a una mediació i, si no arriben a un acord en aquesta tampoc, a un arbitratge. Aquests procediments es desenvoluparan conforme al VII Acord de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 9558, 21.03.2023) o la norma que el substituïska.

Article 6é. Garantia *ad personam*

Les condicions pactades formen, com a norma general, un tot orgànic indivisible, i a l'efecte d'aplicació pràctica, es considerarà globalment.

Les condicions econòmiques que conté aquest conveni són mínimes, per la qual cosa les empreses podran establir condicions més beneficioses respecte de les convingudes.

Podrà operar la compensació i l'absorció quan els salaris realment abonats, en conjunt i en el còmput anual, siguen més favorables per a les persones treballadores que els fixats en l'ordre normatiu o per conveni.

Qualsevol tipus de complement salarial que integre l'estructura del salari tindrà la consideració de consolidable, excepte els establits per circumstàncies temporals, amb els límits que marca la llei.

Article 7é. Comissió paritària

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

La de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals i col·lectius que se li sotmeten.

Les d'interpretació i aplicació dels pactes.

Les de seguiment del conjunt dels acords.

La comissió estarà composta per quatre representants de les centrals sindicals signants i quatre representants de les associacions empresarials signants, que seran nomenats per les parts d'entre els pertanyents a la comissió negociadora del conveni, i podran assistir les i els assessors amb veu però sense vot, en el nombre que les parts consideren necessari.

Les decisions d'aquesta comissió s'adoptaran per majoria simple de vots, sempre que hi estiguen presents almenys el 75 % dels membres.

obviando el resto, sino que, a todos los efectos habrán de aplicarse y observarse en toda su integridad.

Artículo 2º. Ámbito territorial

Lo pactado en este convenio tendrá aplicación en la Comunidad Valenciana (Alicante, Castellón y Valencia), sin perjuicio de adscripciones posteriores de otros ámbitos.

Artículo 3º. Ámbito funcional

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

46.32 Comercio al por mayor de carne y productos cárnicos

47.22 Comercio al por menor de carne y productos cárnicos en establecimientos especializados

Artículo 4º. Ámbito personal

Este convenio será de aplicación a todo el personal laboral en los centros de trabajo de las empresas incluidas en su ámbito funcional.

Artículo 5º. Ámbito de vigencia y duración

El presente convenio se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2023, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025. No obstante, llegados al 1 de enero de 2026, el presente convenio, una vez agotada su vigencia, se prorrogará tácitamente por años naturales con el incremento de las tablas salariales del IPC de los doce meses anteriores, con un máximo del 4 %.

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.

El plazo máximo de negociación del nuevo convenio colectivo será de seis meses. Concluido el periodo de negociación sin que se haya conseguido el acuerdo de convenio, las partes someterán las discrepancias a una mediación y, de no alcanzarse un acuerdo en esta tampoco, a un arbitraje. Estos procedimientos se desarrollarán conforme al VII Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 9558, 21.03.2023) o norma que lo sustituya.

Artículo 6º. Garantía «*ad personam*»

Las condiciones pactadas forman, como norma general, un todo orgánico indivisible, y a efectos de aplicación práctica será considerado globalmente.

Las condiciones económicas contenidas en este convenio son mínimas, por lo que las empresas podrán establecer condiciones más beneficiosas con respecto a las convalidadas.

Podrá operar la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en el cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el orden normativo o por convenio.

Cualquier tipo de complemento salarial que integre la estructura del salario, tendrá la consideración de consolidable, excepto los establecidos por circunstancias temporales, con los límites que marca la ley.

Artículo 7º. 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 cuatro representantes de las centrales sindicales firmantes, y cuatro representantes de las asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir las y los 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.



Quan es tracte d'algun cas que afecte empreses i persones treballadores que formen part de la comissió referida, aquestes seran oïdes pels altres components, però no estaran presents en les deliberacions corresponents.

La comissió paritària es reunirà quan ho sol·licite qualsevol de les parts com més prompte millor i no més enllà dels set dies una vegada rebuda la consulta. En primera convocatòria no podrà actuar sense la presència de totes les vocalies, bé titulars o suplents, i en segona convocatòria, mitja hora després, actuarà amb qui hi assistisca.

Es reunirà en sessió d'urgència i siga quin siga el nombre d'assistents, sempre que hi haja representació de les dues parts, en el termini màxim de 48 hores.

La resolució serà comunicada com més prompte millor en un termini no superior a 48 hores.

La comissió paritària haurà d'efectuar un seguiment de les condicions que estableixen els convenis col·lectius d'àmbit d'empresa o grup d'empresa que puguen subscriure's, o estiguen subscrits, especialment en:

- Quantia salari base i complements salarials variables i fixos.
- Abonament 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.

Amb vista a solucionar de manera efectiva les discrepàncies en la negociació dels acords que haja de conèixer la comissió paritària, en virtut del que estableix aquest conveni col·lectiu o sobre la base de la normativa aplicable, les parts acorden que hauran de sotmetre la controvèrsia al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

En el cas que, en l'àmbit d'una empresa afectada per aquest conveni col·lectiu, qualsevol de les parts amb legitimació en aquest àmbit expressara la seua voluntat d'iniciar els tràmits per a establir un conveni d'empresa, se seguirà el procediment següent:

- a) La iniciativa es comunicarà únicament als efectes de coneixement a la comissió paritària del conveni col·lectiu.
- b) Per a l'inici de les negociacions, les dues parts (empresa i representació de les persones treballadores) hauran d'acordar la seua conformitat amb 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 produirà una vegada que s'haja arribat a un acord per a la signatura del conveni en l'empresa.
- d) Una vegada s'haja arribat a l'acord, es comunicarà, a efectes informatius, el resultat a la comissió paritària.

S'estableix com a direcció de la comissió paritària l'av. de l'Oest, 43-1-B2. València CP: 46001 i adreça de correu electrònic mthasesores@gmail.com.

Capítol II. Drets i deures laborals

Article 8é. Compromís de no discriminació

S'entendran nuls i sense efectes els pactes individuals i les decisions unilaterals de la persona empresària que continguen discriminacions desfavorables o adverses en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball per circumstàncies de sexe, origen, estat civil, raça, condició social, idees religioses i polítiques, adhesió o no a sindicats, discapacitat, edat, orientació sexual o la condició de la parella.

L'equiparació dels drets reconeguts als matrimonis civils o religiosos, a les parelles de fet i parelles de convivència acreditada haurà de ser documentada amb la presentació de certificació del corresponent registre o documentació acreditativa.

Article 9é. Dret del personal laboral a la intimitat en relació amb l'entorn digital i a la desconnexió

El personal laboral té dret a la intimitat en l'ús dels dispositius digitals que posa a la seua disposició l'ocupador/a, a la desconnexió digital i a la intimitat davant de l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització en els termes que estableix la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Quando se trate de algún caso que afecte a empresas y las personas trabajadoras 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 se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes a la mayor brevedad posible y no más allá de los siete días de recibida la consulta. En primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todas las vocalías, bien titulares o suplentes, y en segunda convocatoria, media hora después, actuará con los que asistan.

Se reunirá en sesión de urgencia y cualquiera que sea el número de asistentes, siempre que haya representación de las dos partes, en el plazo máximo de 48 horas.

La resolución será comunicada a la mayor brevedad posible en un plazo no superior a 48 horas.

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 orden a solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos que deba conocer la comisión paritaria, en virtud de lo establecido en el presente convenio colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan que deberán someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

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, expresase 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 las personas trabajadoras) 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 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.

Se establece como dirección de la comisión paritaria Av. del Oeste, 43-1-B2. València CP: 46001 y dirección de correo electrónico mthasesores@gmail.com.

Capítulo II. Derechos y deberes laborales

Artículo 8º. Compromiso de no discriminación

Se entenderán nulos y sin efectos los pactos individuales, y las decisiones unilaterales de la persona empresaria que contengan discriminaciones desfavorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas, adhesión o no a sindicatos, discapacidad, edad, orientación sexual o la condición de la pareja.

La equiparación de los derechos reconocidos a los matrimonios civiles o religiosos, a las parejas de hecho y parejas de convivencia acreditada, deberá ser documentada con la presentación de certificación del correspondiente registro o documentación acreditativa.

Artículo 9º. Derecho del personal laboral a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión

El personal laboral tiene derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador/a, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.



Les empreses garantiran al personal laboral el seu dret a la desconnexió digital una vegada finalitzada la jornada laboral, amb la qual cosa no tindran l'obligació de respondre a cap comunicació per part empresarial independentment del mitjà utilitzat.

Els superiors o superiors jeràrquics s'abstindran de requerir resposta en les comunicacions enviades al personal laboral fora de l'horari de treball o pròxim a la seua finalització; per tant, les persones destinatàries de la comunicació tindran dret a no respondre a la missiva fins a l'inici de la següent jornada laboral.

Article 10é. Vigilància de la salut

1. Les empreses garantiran al personal laboral al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball. Aquesta vigilància només podrà dur-se a terme quan el personal laboral preste el consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, previ informe de la representació de les persones treballadores, els supòsits en els quals la realització dels reconeixements siga imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut del personal laboral, o per a verificar si l'estat de la salut pot constituir un perill per a si mateix, per a les altres persones treballadores o altres persones relacionades amb l'empresa, o quan així ho estableix una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

En tot cas, s'haurà d'optar per realitzar els reconeixements o les proves que causen menys molèsties al personal laboral i que siguen proporcionals al risc.

2. Les mesures de vigilància i control de la salut del personal laboral es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i dignitat de la persona treballadora i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

3. Els resultats de la vigilància a què es refereix l'apartat anterior seran comunicats al personal laboral afectat.

4. Les dades relatives a la vigilància de la salut del personal laboral no podran ser usades amb finalitats discriminatòries ni en perjudici d'aquest. L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries que duguen a terme la vigilància de la salut del personal laboral sense que pugua facilitar-se a la persona empresària o a altres persones sense consentiment exprés d'aquest. No obstant això, l'empresari i les persones o els òrgans amb responsabilitat en matèria de prevenció seran informats de les conclusions que es deriven dels reconeixements efectuats en relació amb l'aptitud del personal laboral per a l'acompliment del lloc de treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, a fi que puguen desenvolupar correctament les seues funcions en matèria preventiva.

5. En els casos en què la naturalesa dels riscos inherents al treball ho faça necessari, el dret del personal laboral a la vigilància periòdica del seu estat de salut s'haurà de prolongar més enllà de la finalització de la relació laboral.

6. Les mesures de vigilància i control de la salut del personal laboral les durà a terme personal sanitari amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada.

7. En matèria de vigilància de la salut, en el que no dispose aquest article, caldrà ajustar-se al que dispose la Llei de prevenció de riscos laborals i la resta de normativa aplicable.

Article 11é. Igualtat d'oportunitats

Les parts signants es comprometen a la difusió i a vetlar pel compliment del que estableix la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes i la seua normativa concordant, així com al desplegament i compliment del que estableix el Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

En les empreses afectades per les normes esmentades, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut que estableix el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, o la norma que ho substituïssa.

Las empresas garantizarán al personal laboral su derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, no teniendo la obligación de responder a ninguna comunicación por parte empresarial independientemente del medio utilizado.

Los superiores/as jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas al personal laboral fuera del horario de trabajo o próximo a su finalización, por lo tanto, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

Artículo 10º. Vigilancia de la salud

1. Las empresas garantizarán al personal laboral a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el personal laboral preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de la representación de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal laboral, o para verificar si el estado de la salud puede constituir un peligro para él mismo, para las demás personas trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal laboral se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados al personal laboral afectado.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud del personal laboral no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del mismo. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo a vigilancia de la salud del personal laboral sin que pueda facilitarse a la persona empresaria o a otras personas sin consentimiento expreso del mismo. No obstante lo anterior, el empresario/a y las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal laboral para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho del personal laboral a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prologado más allá de la finalización de la relación laboral.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal laboral se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

7. En materia de vigilancia de la salud, en lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo que disponga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación.

Artículo 11º. Igualdad de oportunidades

Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa concordante, así como el desarrollo y cumplimiento de lo establecido en Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En las empresas afectadas por las normas citadas, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o norma que lo sustituya.



Article 12é. Naixement o adopció

Caldrà ajustar-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors en el seu art. 48 i la resta de normes sobre aquest tema.

Article 13é. Protecció a la gestació

En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes que preveu l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'inicie la suspensió del contracte per part o el/la lactant complisca nou mesos, respectivament, o, en els dos casos, quan desaparega la impossibilitat de la persona treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

Article 14é. Acomiadament nul

Quan la decisió extintiva de la persona empresària tinguera com a mòbil alguna de les causes de discriminació prohibides en la Constitució o en la llei, o bé s'haja produït amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques de la persona treballadora, la decisió extintiva serà nul·la i l'autoritat judicial farà aquesta declaració d'ofici.

Serà també nul·la la decisió extintiva en els supòsits següents:

a) La de les persones treballadores durant els períodes de suspensió del contracte de treball per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural a què es refereix l'article 45.1.d i e, o per malalties causades per embaràs, part o lactància natural, o la notificada en una data tal que el termini de preavis concedit finalitze dins d'aquests períodes.

b) La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a); el de les persones treballadores que hagen sol·licitat un dels permisos als quals es refereixen els articles 37.4, 5 i 6, o estiguen gaudint d'aquests, o hagen sol·licitat o estiguen gaudint l'excedència que preveu l'article 46.3, i el de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici del seu dret a la tutela judicial efectiva o dels drets reconeguts en aquesta llei per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral.

c) La de les persones treballadores després d'haver-se reintegrat al treball en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, a què es refereix l'article 45.1.d, sempre que no hagen transcorregut més de dotze mesos des de la data del naixement, l'adopció, la guarda amb finalitats d'adopció o l'acolliment.

El que estableixen les lletres anteriors serà aplicable, llevat que, en aquests casos, es declare la procedència de la decisió extintiva per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i l'excedència assenyalats. Per a considerar-se procedent, haurà d'acreditar-se suficientment que la causa objectiva que sustenta l'acomiadament requereix concretament l'extinció del contracte de la persona indicada.

Article 15é. Assetjament sexual o assetjament per raó de sexe

Com a desplegament de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses hauran de promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i arbitrar procediments específics per a la seua prevenció i per a tramitar les denúncies o reclamacions que puguin formular els que hagen sigut objecte d'aquest.

Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb la representació de les persones treballadores, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

La representació de les persones treballadores hauria de contribuir a previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització de les persones treballadores davant d'aquest i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments dels quals tinguen coneixement i que ho puguin propiciar.

L'empresa i la representació legal de les persones treballadores negociaran i aplicaran un protocol de prevenció de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Artículo 12º. Nacimiento o adopción

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en su art. 48 y demás normas al respecto.

Artículo 13º. Protección a la gestación

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

Artículo 14º. Despido nulo

Cuando la decisión extintiva de la persona empresaria tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas la persona trabajadora, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

Artículo 15º. Acoso sexual o acoso por razón de sexo

Como desarrollo de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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

La representación de las personas trabajadoras debería contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, negociarán y aplicarán un protocolo de prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Article 16é. Assetjament psicològic en el treball

Les parts signants d'aquest conveni assumeixen el contingut de la Nota tècnica de prevenció de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, juntament amb el qüestionari annex que pot servir per a diferenciar les conductes que suposen assetjament psicològic de les que no ho són.

Es defineix l'assetjament psicològic en el treball com l'«exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de manera reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra o altres que actuen davant d'aquella o aquelles des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut».

Atés que aquest tipus d'assetjament es veu afavorit per estructures organitzatives inadequades en l'empresa, la direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores treballarà conjuntament en la detecció i solució d'aquest risc i en el disseny d'estructures organitzatives que eviten o no afavorisquen la seua aparició.

El servei de prevenció avaluarà els riscos psicosocials per a evitar aquest tipus de conductes dins de l'empresa.

Article 17é. Protecció de les víctimes de la violència de gènere

Les treballadores que tinguen la consideració de víctimes de violència de gènere tindran dret, per a fer efectiva la seua 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, a través de 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 podran exercir segons l'acord entre l'empresa i les treballadores afectades. En defecte d'això, la concreció d'aquests drets els correspondrà a aquestes i seran aplicables les regles que estableix sobre aquest tema la normativa general sobre aquesta matèria.

La treballadora víctima de violència de gènere que es veja obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on prestava els seus serveis, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà 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 comunicarà a la víctima les vacants existents en aquest moment o les que es pogueren produir en el futur. El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una duració inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupaven les treballadores. Acabat aquest període, podran optar entre tornar al seu lloc de treball anterior o continuar en el nou. En aquest últim cas, es perdreà l'obligació de reserva esmentada.

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

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

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

Capítol III. Contractació

Article 18é. Contracte a temps parcial

El contracte de treball s'entendrà subscrit a temps parcial quan s'ha acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores per dia, per setmana, per mes o per any, inferior a la jornada de treball de la persona treballadora a temps complet comparable.

A l'efecte del que disposa el paràgraf anterior, s'entendrà per «la persona treballadora a temps complet comparable» una persona treba-

Artículo 16º. Acoso psicológico en el trabajo

Las partes firmantes de este convenio asumen el contenido de la Nota técnica de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, junto con el cuestionario anexo que puede servir para identificar las conductas que suponen acoso psicológico de las que no lo son.

Se define el acoso psicológico en el trabajo como la «exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud».

Dado que este tipo de acoso se ve favorecido por estructuras organizativas inadecuadas en la empresa, la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras trabajará conjuntamente en la detección y solución de este riesgo y en el diseño de estructuras organizativas que eviten o no favorezcan su aparición.

El servicio de prevención evaluará los riesgos psicosociales para evitar este tipo de conductas dentro de la empresa.

Artículo 17º. Protección de las víctimas de la violencia de género

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 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. Contratación

Artículo 18º. Contrato a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de la persona trabajadora a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «la persona trabajadora a tiempo completo comparable» a una persona



lladora a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que faça un treball idèntic o similar. Si en l'empresa no hi ha cap persona treballadora comparable a temps complet, es considerarà la jornada a temps complet prevista en el conveni col·lectiu aplicable o, si no n'hi ha, la jornada màxima legal.

El contracte a temps parcial podrà concertar-se per temps indefinit o per una duració determinada en els supòsits en què legalment es permet utilitzar aquesta modalitat de contractació, excepte en el contracte per a la formació.

Sense perjudici del que s'ha assenyalat en l'apartat anterior, el contracte a temps parcial s'entendrà subscrit per temps indefinit quan es concerte per a fer treballs fixos i periòdics dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

El contracte a temps parcial es regirà per les regles següents:

a) El contracte s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit. En el contracte hauran de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, així com la manera de distribuir-les.

Si no s'observen aquestes exigències, el contracte es considerarà subscrit a jornada completa, excepte prova en contra que acredite el caràcter parcial dels serveis.

b) Quan el contracte a temps parcial comporte l'execució d'una jornada diària inferior a la de les persones treballadores a temps complet i aquesta es realitze de manera partida, només serà possible efectuar una única interrupció en aquesta jornada diària. Si les hores contractades són quatre o menys de quatre al dia, hauran de realitzar-se de forma continuada.

c) El personal laboral a temps parcial no podrà fer hores extraordinàries, excepte en els supòsits als quals es refereix l'article 35.3 de l'Estatut dels Treballadors.

d) El personal laboral a temps parcial tindrà els mateixos drets que el personal laboral a temps complet. Quan corresponga en atenció a la seua naturalesa, tals drets seran reconeguts en les disposicions legals i reglamentàries, i en els convenis col·lectius de manera proporcional, en funció del temps treballat.

e) La conversió d'un treball a temps complet en un treball parcial i viceversa tindrà sempre caràcter voluntari per a la persona treballadora i no es podrà imposar de manera unilateral o a conseqüència d'una modificació substancial de condicions de treball a l'empara del que disposa l'article 41.1.a. La persona treballadora no podrà ser acomiadada ni patir cap altre tipus de sanció o efecte perjudicial pel fet de rebutjar aquesta conversió, sense perjudici de les mesures que, de conformitat amb el que disposen els articles 51 i 52.c de l'ET, puguen adoptar-se per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

A fi de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial, l'empresari/ària haurà d'informar el personal laboral de l'empresa sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que el personal laboral pugua formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball del personal laboral a temps parcial. Aquestes sol·licituds es tindran en compte sobre noves contractacions a temps complet.

f) Els convenis col·lectius establiran mesures per a facilitar l'accés efectiu del personal laboral a temps parcial a la formació professional contínua, a fi d'afavorir la seua progressió i mobilitat professionals.

Hores complementàries

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

a) L'empresari/ària només podrà exigir la realització d'hores complementàries quan així ho haja pactat expressament amb la persona treballadora. El pacte sobre hores complementàries podrà acordar-se en el moment de subscriure el contracte a temps parcial o amb posterioritat a aquest, però constituirà, en tot cas, un pacte específic respecte del contracte. El pacte es formalitzarà necessàriament per escrit.

b) Només es podrà 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.

trabajadora a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ninguna persona trabajadora comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de las personas trabajadoras a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria. Si las horas contratadas son cuatro o menos de cuatro al día, deberán realizarse de forma continuada.

c) El personal laboral a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

d) EL personal laboral a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que el personal laboral a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a. La persona trabajadora no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del ET, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario/a deberá informar al personal laboral de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo del personal laboral a tiempo parcial. Estas solicitudes serán tenidas en cuenta sobre nuevas contrataciones a tiempo completo.

f) Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo del personal laboral a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

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/a solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. 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 còmputo anual.



c) El pacte d'hores complementàries haurà de recollir el nombre d'hores complementàries, la realització de les quals podrà requerir l'empresari/ària.

El nombre d'hores complementàries pactades no podrà excedir el 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 tindrà dret a consolidar el 50 % del nombre d'hores complementàries realitzades durant un període d'un any consecutiu sempre que excedisquen el 10 % de les hores ordinàries contractades.

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

– Perquè es produísca la consolidació, serà necessari que la persona treballadora manifeste la seua voluntat expressa en aquest sentit.

d) La persona treballadora haurà 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 podrà quedar sense efecte per renúncia de la persona treballadora, mitjançant un preavis de quinze dies, una vegada complit un any des de la subscripció, quan concórrega alguna d'aquestes circumstàncies:

– L'atenció de les responsabilitats familiars enunciades 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 estaran subjectes a les regles previstes en les lletres anteriors. En cas d'incompliment d'aquestes regles, la negativa de la persona treballadora a fer les hores complementàries, malgrat ser pactades, no constituirà 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/ària podrà, en qualsevol moment, oferir a la persona treballadora la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el nombre de les quals no podrà superar el 15 % de les hores ordinàries objecte del contracte. La negativa de la persona treballadora a fer aquestes hores no constituirà una conducta laboral sancionable.

Aquestes hores complementàries no es computaran a l'efecte dels percentatges d'hores complementàries pactades.

h) La jornada del personal laboral a temps parcial es registrarà dia a dia i es totalitzarà mensualment, i s'entregarà una còpia a la persona treballadora, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores realitzades en cada mes, tant les ordinàries com les complementàries.

La persona empresària haurà de conservar els resums mensuals dels registres de jornada durant un període mínim de quatre anys.

En cas d'incompliment de les referides obligacions de registre, el contracte s'entendrà subscrit a jornada completa, excepte prova en contra que acredite el caràcter parcial dels serveis.

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

j) Les hores complementàries efectivament realitzades es retribuiran com a ordinàries, i es computaran a l'efecte de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carencia i bases reguladores de les prestacions. A aquest efecte, el nombre i la retribució de les hores complementàries realitzades s'haurà de recollir en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social.

Article 19é. Contracte per a la formació

1. El contracte formatiu tindrà per objecte la formació en alternança amb el treball retribuït per compte d'altri en els termes que estableix l'apartat 2, o l'acompliment d'una activitat laboral destinada a adquirir una pràctica professional adequada als nivells d'estudis corresponents, en els termes que estableix l'apartat 3.

2. El contracte de formació en alternança, que tindrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del Catàleg d'especialitats formatives del sistema nacional

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

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 sumarán las horas complementarias de dos años para aplicar la misma regla.

– Para que se produzca la consolidación será necesario que la persona trabajadora manifieste su voluntad expresa en tal sentido.

d) La persona trabajadora 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 de la persona trabajadora, 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 enunciadas 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 de la persona trabajadora 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/a podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 % de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora 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 del personal laboral a tiempo parcial se registrarà dia a dia y se totalizarà mensualmente, entregando copia a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

La persona empresaria 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 efectivament realitzades 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 19º. Contrato para la formación

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del



d'ocupació, es farà d'acord amb les regles que estableix l'article 11 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, amb aquestes especialitats:

a) La retribució no podrà ser inferior al 85 % el primer any ni al 90 % el segon, respecte de la fixada en conveni per al grup professional i el nivell retributiu corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

b) Sempre que ho permeta el desplegament reglamentari de la llei i així estiga establert en el pla individual formatiu en l'empresa, els temps dedicats a la formació teòrica podran concentrar-se al llarg de la duració del contracte.

3. El contracte formatiu per a obtenir la pràctica professional adequada al nivell d'estudis es regirà pel que estableix l'article 11 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

La retribució dels contractes no podrà ser inferior al huitanta-cinc per cent respecte de la fixada en conveni per al grup professional corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

Es podran concertar el següent nombre de contractes formatius:

- Fins a 3 treballadors/ores	1
- De 4 a 10	2
- D'11 a 25	4
- De 26 a 40	6
- De 41 a 50	7
- De 50 a 100	10
- Més de 100	El 10 % de la plantilla

No podran realitzar-se contractes de formació per a les categories del grup I.

Article 20é. Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Es podran concertar contractes eventuales per circumstàncies de la producció, a l'ampara de l'art. 15 de l'Estatut dels Treballadors. Podrà tindre una duració màxima de nou mesos.

Quan es tracte d'atendre les oscil·lacions que, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajustament temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereix per derivar de les vacances anuals, la duració prevista s'ajustarà al calendari de vacances elaborat segons el que estableix el present conveni col·lectiu.

A la finalització del contracte, la persona treballadora tindrà dret a rebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei.

Article 21é. Contracte fix discontinu

1. La crida del personal fix discontinu es farà d'acord amb els pactes existents en les empreses i, en defecte d'això, conformement als següents criteris objectius i formals:

A. La crida es farà durant la campanya en funció de les necessitats que hi haja d'aquest personal en temps i nombre. La finalització de la crida es produirà segons disminuisquen i/o acaben les necessitats d'aquest personal durant la campanya.

B. L'ordre de crida es produirà entre el personal fix-discontinuu del grup professional que es necessite, per a la qual cosa es tindran en consideració l'antiguitat de la persona treballadora, les exigències tècniques del lloc de treball que cal cobrir i les necessitats productives i organitzatives del centre de treball, el departament i/o la secció.

C. La crida del personal fix discontinu es farà amb una antelació, almenys, de 5 dies naturals a la data prevista per a la incorporació al treball, llevat que no siga possible per raons productives.

2. La crida haurà de realitzar-se a través d'algun dels mitjans següents, a fi que siga possible deixar constància de la notificació deguda a la persona interessada amb les indicacions precises de les condicions de la seua incorporació:

Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especialidades:

a) La retribució no podrà ser inferior al 85 per ciento el primer año ni al 90 por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

b) Siempre que lo permita el desarrollo reglamentario de la Ley y así esté establecido en el plan individual formativo en la empresa, los tiempos dedicados a la formación teórica podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribució de los contratos no podrà ser inferior al ochenta y cinco por ciento respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Se podrán concertar el siguiente número de contratos formativos:

- Hasta 3 trabajadores/as	1
- De 4 a 10	2
- De 11 a 25	4
- De 26 a 40	6
- De 41 a 50	7
- De 50 a 100	10
- Más de 100	El 10 % de la plantilla

No podrán realizarse contratos de formación para las categorías del grupo I.

Artículo 20º. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Se podrán concertar contratos eventuales por circunstancias de la producción, al amparo del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores. Podrá tener una duración máxima de nueve meses.

Cuando se trate de atender a las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere por derivar de las vacaciones anuales, la duración prevista se ajustará al calendario de vacaciones elaborado conforme a lo establecido en el presente convenio colectivo.

A la finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 21º. Contrato fijo discontinuo

1. El llamamiento del personal fijo discontinuo se realizará de acuerdo con los pactos existentes en las empresas, y en su defecto, con arreglo a los siguientes criterios objetivos y formales:

A. El llamamiento se realizará durante la campaña en función de las necesidades que existan de dicho personal en tiempo y número. La finalización del llamamiento se producirá según disminuyan y/o terminen las necesidades de dicho personal durante la campaña.

B. El orden de llamamiento se producirá entre el personal fijo-discontinuo del grupo profesional, que se necesite, a cuyos efectos se tendrán en consideración la antigüedad de la persona trabajadora, las exigencias técnicas del puesto de trabajo a cubrir y las necesidades productivas y organizativas del centro de trabajo, departamento y/o sección.

C. El llamamiento del personal fijo discontinuo se hará con una antelación, al menos, de cinco días naturales a la fecha prevista para la incorporación al trabajo, salvo que no sea posible por razones productivas.

2. El llamamiento deberá realizarse por alguno de los siguientes medios, a fin de que sea posible dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación:



A. Per escrit, sempre que la persona treballadora designe un domicili postal al qual remetre la crida i es comprometa a comunicar, en el termini dels dos dies naturals següents, qualsevol canvi en aquest.

B. Per correu electrònic, sempre que la persona treballadora designe un compte al qual remetre la crida i es comprometa a comunicar, en el termini dels dos dies naturals següents, qualsevol canvi en aquest.

C. Per servei de missatges curts (SMS), sempre que la persona treballadora designe un número de telèfon mòbil al qual remetre la crida i es comprometa a comunicar, en el termini dels dos dies naturals següents, qualsevol canvi en aquest.

La designació del mitjà de crida, així com les seues actualitzacions, es farà constar en el contracte de treball o en un document annex a aquest, i la persona treballadora haurà de contestar pel mateix mitjà, a fi de justificar la recepció de la crida efectuada per l'empresa.

3. La persona treballadora que reba la crida haurà de respondre en els dos dies naturals següents pel mateix mitjà amb què s'haja efectuat, a fi de confirmar la seua incorporació.

4. L'empresa traslladarà a la representació legal de les persones treballadores, amb l'antelació suficient, a l'inici de cada any natural, un calendari amb les previsions de crida anual, així com les dades de les altes efectives de les persones fixes discontinues una vegada es produïsquen.

5. A fi de garantir a les persones amb contractes fix discontinu, a temps parcial, de duració determinada o temporals, incloent-hi els contractes formatius, les mateixes oportunitats d'accedir a llocs permanents que a les altres persones treballadores, l'empresa, d'acord amb les seues previsions en matèria d'ocupació, haurà d'informar sobre l'existència de llocs de treball vacants.

Per a donar contestació a les sol·licituds de conversió voluntària que es formulen, caldrà ajustar-se al que disposa el pla d'igualtat de l'empresa i, en defecte d'això, quan no hi haja pacte d'empresa sobre aquest tema, al temps de serveis efectivament prestats i a la formació acreditada per cada sol·licitant.

De la contestació de les sol·licituds, que serà motivada, es donarà trasllat a la representació legal de les persones treballadores.

Període mínim de crida anual

1. El període mínim de crida anual per als contractes fixos discontinus que es formalitzen en el període comprés entre la data de publicació d'aquest conveni col·lectiu i fins al 31.12.2024 serà el següent:

Any 2023	90 dies
Any 2024	120 dies

2. A partir de l'01.01.2025, el període mínim de crida anual es concretarà d'acord amb les normes següents:

a) Per a les persones treballadores que hagen arribat o arriben a dos períodes anuals consecutius prestant serveis en la mateixa empresa per un temps igual o superior a sis mesos per any, amb la condició contractual de fixes o fixos de treballs discontinus, la garantia d'ocupació serà de sis mesos per any.

b) A les persones treballadores fixes de caràcter discontinu que no tinguen garantit el temps mínim de crida regulada en el paràgraf anterior per no haver arribat a la mitjana d'ocupació que s'exigeix, se'ls garantirà a partir de l'endemà de l'entrada en vigor del conveni col·lectiu vigent la mitjana d'ocupació que hagen realitzat durant les crides dels dos primers anys. En aquest cas, l'empresa convocarà la persona treballadora per a restablir la prestació dels seus serveis a partir del tercer any de prestació de serveis com a fix-discontinu per un període d'ocupació no inferior a la mitjana resultant.

c) Dins de la garantia d'ocupació es computen tant el temps efectiu de serveis com els descansos computables com a treball, vacances, festes, permisos i les suspensions legals del contracte de treball.

d) Els períodes d'ocupació garantits s'executaran de manera continuada dins de l'any natural. Aquests períodes continuats es podran interrompre durant la seua execució, d'acord amb les facultats directives de la persona empresària sense necessitat de cap autorització, només una vegada i per un temps màxim de quinze dies. L'empresa, en aquests

A. Por escrito, siempre que la persona trabajadora designe un domicilio postal al que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los dos días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.

B. Por correo electrónico, siempre que la persona trabajadora designe una cuenta a la que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los dos días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.

C. Por servicio de mensajes cortos (SMS), siempre que la persona trabajadora designe un número de teléfono móvil al que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los dos días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.

La designación del medio de llamamiento, así como sus actualizaciones, se harán constar en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, debiendo contestar la persona trabajadora por el mismo medio, a fin de justificar la recepción del llamamiento efectuado por la empresa.

3. La persona trabajadora que reciba el llamamiento deberá responder en los dos días naturales siguientes por el mismo medio en el que se haya efectuado, a fin de confirmar su incorporación.

4. La empresa trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsions de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

5. A fin de garantizar a las personas con contratos fijo discontinuo, a tiempo parcial, de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las demás personas trabajadoras, la Empresa, de acuerdo con sus previsions en materia de empleo, deberá informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.

Para dar contestación a las solicitudes de conversión voluntaria que se formulen, se estará a lo dispuesto en el plan de igualdad de la empresa, y en su defecto, cuando no haya pacto de empresa al respecto, al tiempo de servicios efectivament prestados y a la formación acreditada por cada solicitante.

De la contestación de las solicitudes, que será motivada, se dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras.

Periodo mínimo de llamamiento anual

1. El período mínimo de llamamiento anual para los contratos fijos discontinuos que se formalicen en el período comprendido entre la fecha de publicación del presente convenio colectivo y hasta 31.12.2024, será el siguiente:

Año 2023	90 días
Año 2024	120 días.

2. A partir del 01.01.2025, el período mínimo de llamamiento anual se concretará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Para las personas trabajadoras que hayan alcanzado o alcancen, dos períodos anuales consecutivos prestando servicios a la misma empresa por tiempo igual o superior a los seis meses al año, con la condición contractual de fijas o fijos de trabajos discontinuos, la garantía de ocupación será de seis meses al año.

b) Las personas trabajadoras fijas de carácter discontinuo que no tengan garantizado el tiempo mínimo de llamamiento regulado en el párrafo anterior por no haber alcanzado la media de ocupación que se exige, se les garantizará a partir del día siguiente a la entrada en vigor del vigente convenio colectivo la media de ocupación que hayan realizado durante los llamamientos de los dos primeros años. En este supuesto, la empresa convocará a la persona trabajadora para restablecer la prestación de sus servicios a partir del tercer año de prestación de servicios como fijo-discontinuo por un periodo de ocupación no inferior a la media resultante.

c) Dentro de la garantía de ocupación se computan tanto el tiempo efectivo de servicios como los descansos computables como trabajo, vacaciones, fiestas, permisos y las suspensiones legales del contrato de trabajo.

d) Los períodos de ocupación garantizados se ejecutarán de forma continuada dentro del año natural. Estos períodos continuados podrán ser interrumpidos durante su ejecución, de acuerdo con las facultades directivas de la persona empresaria sin necesidad de autorización alguna, por una sola vez y por tiempo máximo de quince días. La empresa,



casos haurà de preavisar la persona treballadora per escrit, amb una antelació mínima de quinze dies naturals.

L'execució continuada dels períodes garantits d'ocupació que estableix el paràgraf anterior ho és sense perjudici que l'empresa pugua realitzar crides d'aquestes persones treballadores, per temps de duració inferior fora d'aquella execució continuada, períodes que no afectaran la garantia mínima i continuada anual.

e) Les persones treballadores hauran de conèixer, si és cas, la prolongació del temps d'ocupació amb almenys quinze dies d'antelació a la conclusió prevista de prestació de serveis.

f) La representació legal de les persones treballadores disposarà d'una llista de les persones treballadores amb contracte fix discontinu que tinguen períodes mínims d'ocupació garantits, i caldrà indicar la duració d'aquests períodes.

Article 22é. Conversió de contractes temporals

Les empreses podran fer conversions de contractes temporals en contractes per al foment de la contractació indefinida en els termes que estableix la normativa vigent.

Article 23é. Cessaments

Quan la persona treballadora, una vegada superat el període de prova, es propose cessar voluntàriament en l'empresa, amb independència que la seua relació laboral siga de caràcter indefinit o temporal, haurà de comunicar-ho per escrit a la direcció d'aquesta amb una antelació de quinze dies a la data en què haja de deixar de prestar els seus serveis.

L'incompliment d'aquest preavis donarà dret a l'empresari/ària a descomptar de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada un de retard en el preavis fixat, sempre que la duració del seu contracte siga igual o superior a tres mesos.

Igualment, l'incompliment per part de la persona empresària de preavisar amb la mateixa antelació, l'obligarà a abonar la liquidació de l'import del salari d'un dia per cada un de retard en el preavis, sempre que el contracte de treball siga superior a un any.

Article 24é. 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.

Capítol IV. Classificació professional, mobilitat i promoció

Article 25é. Definició de la classificació

L'enquadrament en cada un dels grups professionals es farà 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 pugua exercir funcions dels grups inferiors.

Grup professional A.

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, anticipadament. La persona treballadora rep indicacions precises sobre els mètodes que cal utilitzar i el desenvolupament del treball és controlat per un superior/a, per la qual cosa no deu ni ha de prendre decisions autònomes, a excepció de les senzilles/òbvies que exigeix la realització de tota tasca. El treball està totalment normalitzat i estandaritzat, els procediments uniformats i hi ha instruccions directament aplicables, de manera que només s'exigeix una certa iniciativa o aportació personal per a completar i ajustar les normes al treball concret. La informació necessària per a dur a terme el treball s'obté de manera directa i immediata. El lloc no implica cap 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 de 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/clientes o afecten la imatge de l'empresa, cas en què pot ser significativa. Manté la confidencialitat sobre la informació bàsica existent en la seua àrea de treball.

en estos casos deberá preavisar a la persona trabajadora por escrito, con una antelación mínima de quince días naturales.

La ejecución continuada de los períodos garantizados de ocupación que establece el párrafo anterior, lo es sin perjuicio de que la empresa pueda realizar llamamientos de estas personas trabajadoras, por tiempos de duración inferior fuera de aquella ejecución continuada, periodos que no afectarán a la garantía mínima y continuada anual.

e) Las personas trabajadoras deberán conocer, en su caso, la prolongación del tiempo de ocupación con al menos quince días de antelación a la conclusión prevista de prestación de servicios.

f) La representación legal de las personas trabajadoras dispondrán de una relación de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo que tengan periodos mínimos de ocupación garantizados, debiéndose indicar la duración de dichos periodos.

Artículo 22º. Conversión de contratos temporales

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.

Artículo 23º. Cesés

Cuando la persona trabajadora, una vez superado el periodo de prueba, se proponga cesar voluntariamente en la empresa, con independencia de que su relación laboral sea de carácter indefinido o temporal, habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

El incumplimiento de este preaviso dará derecho al empresario/a a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado, siempre que la duración de su contrato sea igual o superior a tres meses.

Igualmente el incumplimiento por parte de la persona empresaria de preavisar con la misma antelación, obligará a este al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año.

Artículo 24º. 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.

Capítulo IV. Clasificación profesional, movilidad y promoción

Artículo 25º. Definición de la clasificación

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 A.

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. La persona trabajadora recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior/a, 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/as 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.

En el termini de dos anys, les persones treballadores passaran automàticament a pertànyer al grup B; exceptuant el personal contractat exclusivament per als serveis de neteja.

Grup professional B.

Gestors/ores d'administració, consellers/eres 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 A, però la seua realització es desenvolupa amb més marge d'autonomia sobre la base de l'experiència adquirida, el grau d'implicació amb els resultats i l'especialització en l'ús dels mitjans de l'empresa. Amb el superior/a es defineix la concepció global de les tasques, durant la realització de les quals hi ha possibilitat de fer-li consultes puntualment i el resultat final és verificat; en conseqüència, exerceix una certa autonomia en decidir sobre l'aplicació concreta dels mètodes per a aconseguir els objectius. Les tasques estan estandaritzades normalment i es realitzen sota instruccions de caràcter general, si bé es requereix 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, que no està sempre present, per la qual cosa és necessari dur a terme 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 de 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/clientes o afecten la imatge de l'empresa, cas en què pot ser significativa. Té accés i empra confidencialment la informació bàsica existent en la seua àrea.

En el termini de tres anys, les persones treballadores, una vegada hi haja vacant per a fer-ho, podran promocionar per a optar, sota els criteris establits en l'empresa, a ocupar aquest lloc.

Grup professional C.

Coordinadors/ores.

Realitza per definició les cometes pròpies del grup professional B, però amb absoluta autonomia, ja que el superior/a 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 ho sol·licite, sense poder demanar constantment assistència jeràrquica. Es requereix igualment un grau d'iniciativa i creativitat superior, 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, necessita coneixements especialitzats, obtinguts mitjançant una formació adequada. Col·labora en la gestió de recursos humans fent accions encaminades a orientar el comportament de les persones treballadores dels grups professionals I i II cap a l'assoliment dels objectius, supervisant les funcions que desenvolupen i exercint, en cas que se li encomanen, funcions encaminades a la consecució de resultats, implantació i gestió en la seua àrea d'activitat.

Grup professional D.

Tècnics/tècniques.

A les ordres immediates de la direcció i participant 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 assistència jeràrquica. Les instruccions s'enuncien en termes generals i s'han d'interpretar i adaptar en gran manera, per la qual cosa ha d'estar facultat per a fixar directrius; per tot això, s'exigeix ineludiblement una gran aportació personal. L'acompliment del lloc requereix identificar quin tipus d'informació es necessita i, a més, realitzar accions específiques per a provocar la seua aparició i permetre la seua obtenció. Quant a gestió de recursos humans, decideix, optant per una línia d'actuació, sobre un conjunt d'empleats/ades, i és responsabilitat seua la formació de les persones que estan sota la seua dependència. Dissenya, dicta i/o vetla per les normes de seguretat. Econòmicament, la responsabilitat pels seus errors i faltes afecta

En el plazo de dos años, las personas trabajadoras pasarán automáticamente a pertenecer al grupo B. Exceptuando el personal contratado exclusivamente para los servicios de limpieza.

Grupo Profesional B.

Gestores/as 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 A, 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/a 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/as 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.

En el plazo de tres años, las personas trabajadoras, una vez exista vacante para ello, podrán promocionar para optar, bajos los criterios establecidos en la empresa para ocupar dicho puesto.

Grupo Profesional C.

Coordinadores/as.

Realiza por definición los cometidos propios del grupo profesional B pero con absoluta autonomía, pues con el superior/a, evalúa el resultado final, solo se concreten los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autònomamente, ni hay supervisión durante el proceso a menos que el/la 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 conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada. Colabora en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento de las personas trabajadoras 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.

Grupo Profesional D.

Técnicos/as.

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 jeràrquica. 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/as, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia. Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad. Econòmicament, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa

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. Conseqüentment, té accés i utilitza informació privilegiada, de la qual es poden derivar conseqüències molt greus.

Qualsevol discrepància en l'assignació als grups professionals de les antigues categories recollides en l'antic conveni de carnisseria i xarcuteria de la província de València i Castelló, així com el de supermercats de la província d'Alacant, serà resolta per la comissió paritària.

Article 26é. Estructura de les plantilles

Les empreses podran distribuir la plantilla dins de l'estructura que s'ajuste a la seua organització.

No obstant això, s'estableix una distribució per punt de venda, de manera que hi haurà d'haver, com a mínim, una persona treballadora del grup B.

Article 27é. Mobilitat funcional

La mobilitat funcional es produirà dins del grup amb el límit de la idoneïtat i l'aptitud necessària per a l'acompliment de les tasques que s'encomanen a la persona treballadora en cada lloc de treball, amb la realització prèvia, si és necessari, de processos simples de formació i adaptació.

En el cas que s'encomanen funcions superiors a les del grup professional, la duració no podrà superar:

Els sis mesos durant un any.

Huit mesos en un període de referència de dos anys.

Una vegada superats aquests límits, les persones treballadores podran sol·licitar un ascens de categoria.

Les persones treballadores percebran el salari del grup superior des del primer dia de la seua realització.

Capítol V. Del salari

Article 28é. Salari per a 2023

Per a l'any 2023, són les taules que acompanyen el present conveni. Si l'IPC a 31 de desembre de 2023 fora superior al 3,5 %, es farà una revisió de les taules amb la diferència, que serà com a màxim d'un punt, i serà la base de càlcul per als increments de l'any 2024.

Article 29é. Salari per a 2024 i 2025

Per a l'any 2024, serà el resultat d'incrementar les taules del 2023, una vegada revisades, en un 3,5 %. Si l'IPC a 31 de desembre de 2024 fora superior al 3,5 %, es farà una revisió de les taules amb la diferència, que serà com a màxim d'un punt, i serà la base de càlcul per als increments de l'any 2025.

Per a l'any 2025, serà el resultat d'incrementar les taules del 2024, una vegada revisades, en un 3,5 %. Si l'IPC a 31 de desembre de 2024 fora superior al 3,5 %, es farà una revisió de les taules amb la diferència, que serà com a màxim d'un punt, i serà la base de càlcul per als increments de l'any 2026.

Si la publicació dels salaris mínims interprofessionals de cada un dels anys superara les taules salarials aprovades, s'estableix que entre els grups professionals haurà d'existir, com a mínim, un diferencial del 3 %, per a mantindre la diferenciació de les funcionalitats.

El pagament dels endarreriments del conveni es farà, com a màxim, dos mesos després de la publicació en el DOGV.

Article 30é. Pagues extraordinàries

Paga de juny

Les persones treballadores generaran, en proporció al temps efectivament treballat, una paga denominada extra de juny, que s'abonarà el dia 30 de juny. La quantia de la paga serà equivalent a l'import d'una mensualitat de sou base de la taula annexa, segons el grup professional més l'antiguitat que li corresponga.

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.

Cualquier discrepancia en la asignación a los grupos profesionales de las antiguas categorías recogidas en el antiguo convenio de carnicería y charcutería de la provincia de Valencia y Castellón, así como el de supermercados de la provincia de Alicante, será resuelta por la comisión paritaria.

Artículo 26º. Estructura de las plantillas

Las empresas podrán distribuir la plantilla dentro de la estructura que se ajuste a su organización.

No obstante, se establece una distribución por punto de venta, de forma que deberá haber como mínimo, una persona trabajadora del grupo B.

Artículo 27º. Movilidad funcional

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

En el caso de que se encomienden funciones superiores a las del grupo profesional la duración no podrá superar:

Los seis meses durante un año.

Ocho meses en un periodo de referencia de dos años.

Una vez superados estos límites, las personas trabajadoras podrá solicitar un ascenso de categoría.

Las personas trabajadoras percibirán el salario del grupo superior desde el primer día de su realización.

Capítulo V. Del Salario

Artículo 28º. Salarios para 2023

Para el año 2023. Son las tablas que acompañan al presente convenio. Si el IPC al 31 de diciembre de 2023 fuese superior al 3,5 %, se hará una revisión de las tablas con la diferencia, que será como máximo de un punto, y será la base de cálculo para los incrementos del año 2024.

Artículo 29º. Salarios para 2024 y 2025

Para el año 2024, será el resultado de incrementar las tablas del 2023, una vez revisadas, en un 3'5 %. Si el IPC a 31 de diciembre de 2024 fuese superior al 3'5 %, se hará una revisión de las tablas con la diferencia, que será como máximo de un punto, y será la base de cálculo para los incrementos del año 2025.

Para el año 2025, será el resultado de incrementar las tablas del 2024, una vez revisadas, en un 3'5 %. Si el IPC a 31 de diciembre de 2024 fuese superior al 3'5 %, se hará una revisión de las tablas con la diferencia, que será como máximo de un punto, y será la base de cálculo para los incrementos del año 2026.

Si la publicación de los salarios mínimos interprofesionales de cada uno de los años superara las tablas salariales aprobadas, se establece que entre los grupos profesionales deberá existir, como mínimo un diferencial del 3 por ciento, para mantener la diferenciación de las funcionalidades.

El pago de los atrasos del convenio se realizará como máximo a los dos meses de la publicación en el DOGV.

Artículo 30º. Pagas extraordinarias

Paga de junio

Las personas trabajadoras devengarán, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, una paga denominada extra de junio, que será abonada el día 30 de junio. La cuantía de la paga será equivalente al importe de una mensualidad de sueldo base de la tabla anexa, según grupo profesional más la antigüedad que le corresponda.

Paga de desembre

Les persones treballadores generaran, en proporció al temps efectivament treballat, una paga denominada extra de desembre, que s'abonarà el 15 de desembre.

La quantia de la paga serà equivalent a l'import d'una mensualitat de sou base de la taula annexa, segons grup professional, més l'antiguitat que li corresponga.

Les pagues extres de juny i desembre es podran abonar prorratejades previ acord entre l'empresa i les persones treballadores.

Paga de març

Les empreses establiran, en favor del personal, una paga extra anual, que es generarà en proporció al temps efectivament treballat.

La quantia d'aquesta paga extra de març serà equivalent a l'import d'una mensualitat de sou base del present conveni, segons el grup professional més el complement personal d'antiguitat. Aquesta paga extra podrà ser prorratejada mensualment per lliure decisió de les empreses, o, en tot cas, satisfer-se dins del primer trimestre de cada any i referida a l'exercici anterior.

Article 31é. Complement assistencial consolidat

El plus assistencial que es percebia fins al moment, a partir de l'1 de gener de 2020 va quedar integrat en el salari base.

TAULES SALARIALS	2023	
<i>Grup professional</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
Grup A	1.008,00 €.	15.120,00 €
Grup B	1.038,24 €	15.573,60 €
Grup C	1.069,39 €	16.040,81 €
Grup D	1.101,47 €	16.522,03 €

TAULES SALARIALS	2024 (3,5 %)	
<i>Grup professional</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
Grup A	1.043,28 €	15.649,20 €
Grup B	1.074,58 €	16.118,68 €
Grup C	1.106,82 €	16.602,24 €
Grup D	1.140,02 €	17.100,30 €

TAULES SALARIALS	2025 (3,5 %)	
<i>Grup professional</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
Grup A	1.079,79 €	16.196,92 €
Grup B	1.112,19 €	16.682,83 €
Grup C	1.145,55 €	17.183,31 €
Grup D	1.179,92 €	17.698,81 €

Capítol VI. Acció social de l'empresa

Article 32é. Acció social de l'empresa

Totes les empreses afectades per aquest conveni hauran de subscriure una assegurança d'accidents no laborals per un import de trenta mil euros (30.000 €) 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 barem en cas d'invalidesa parcial per accident extralaboral, així com per mort no accidental per un import de sis mil euros (6.000 €). Aquestes quantitats entraran en vigor l'1 de gener de 2023.

L'assegurança es cobrirà de la manera següent:

A) El Gremi s'obliga a subscriure una pòlissa mutual col·lectiva amb una entitat asseguradora per a cobrir les esmentades quantitats a favor del personal laboral de les empreses a les quals siga aplicable

Paga de diciembre

Las personas trabajadoras devengarán, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, una paga denominada extra de diciembre, que será abonada el 15 de diciembre.

La cuantía de la paga será equivalente al importe de una mensualidad de sueldo base de la tabla anexa, según grupo profesional, más la antigüedad que le corresponda.

Las pagas extras de junio y diciembre, podrán abonarse prorrateadas previo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras.

Paga de marzo

Las empresas establecerán, en favor del personal, una paga extra anual, que se devengará en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

La cuantía de esta paga extra de marzo será equivalente al importe de una mensualidad de sueldo base del presente convenio, según grupo profesional más el complemento personal de antigüedad. Esta paga extra podrá ser prorrateada mensualmente por libre decisión de las empresas, o, en todo caso, satisfacerse dentro del primer trimestre de cada año y referida al ejercicio anterior.

Artículo 31º. Complemento asistencial consolidado

El plus asistencial que se venía percibiendo hasta el momento, a partir del 1 de enero de 2020 quedó integrado en el salario base.

TABLAS SALARIALES	2023	
<i>Grupo profesional</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
Grupo A	1.008,00 €	15.120,00 €
Grupo B	1.038,24 €	15.573,60 €
Grupo C	1.069,39 €	16.040,81 €
Grupo D	1.101,47 €	16.522,03 €

TABLAS SALARIALES	2024 (3'5 %)	
<i>Grupo profesional</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
Grupo A	1.043,28 €	15.649,20 €
Grupo B	1.074,58 €	16.118,68 €
Grupo C	1.106,82 €	16.602,24 €
Grupo D	1.140,02 €	17.100,30 €

TABLAS SALARIALES	2025 (3'5 %)	
<i>Grupo profesional</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
Grupo A	1.079,79 €	16.196,92 €
Grupo B	1.112,19 €	16.682,83 €
Grupo C	1.145,55 €	17.183,31 €
Grupo D	1.179,92 €	17.698,81 €

Capítulo VI. Acción social de la empresa

Artículo 32º. Acción social de la empresa

Todas las empresas afectadas por este convenio deberán suscribir un seguro de accidentes no laborales por importe de treinta mil euros (30.000 €) 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 seis mil euros (6.000 €). Estas cantidades entraran en vigor el 1 de enero de 2023.

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 del personal laboral de las empresas a las que sea de aplicación este conve-



aquest conveni. Amb la finalitat que unes empreses no queden més gravades que unes altres, perquè és superior l'edat de les seues persones treballadores o inferior el nombre d'aquestes, la prima serà única.

B) Totes les empreses afectades per aquest conveni tenen l'obligació d'inscriure el seu personal laboral en la pòlissa col·lectiva assenyalada en 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, juntament amb una llista de personal laboral. Amb caràcter voluntari, en les mateixes condicions, podran incloure's autònoms/autònomes.

No obstant l'anterior, les empreses podran subscriure pel seu compte una pòlissa amb les mateixes característiques per al seu personal laboral, cas en què estaran exemptes de subscriure la pòlissa del Gremi.

C) Per tal que els sindicats puguen comprovar la total cobertura de les persones treballadores del sector, aportaran una còpia de la pòlissa contractada al Gremi.

D) La no inclusió del personal laboral en la pòlissa col·lectiva o la contractació d'una pòlissa similar, per part de les empreses, determinarà que recaiguen sobre aquestes les garanties de les contingències si arriben a produir-se.

E) Queda exceptuat de la seua inclusió el personal laboral que per la seua situació mèdica siga rebutjat per la companyia asseguradora o el que a l'entrada en vigor de la pòlissa es trobe en situació d'incapacitat laboral, fins que no obtinga la seua alta mèdica.

Article 33é. Incapacitat temporal

Es garanteix a tot el personal laboral afectat pel present conveni la percepció del 85 % del seu salari a partir del quart dia de la seua situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna i el 100 % en cas d'accident, sempre que la persona treballadora continue d'alta en l'empresa.

Capítol VII. Temps de treball

Article 34é. Jornada de treball

La duració màxima de la jornada ordinària de treball serà de 40 hores setmanals en mitjana anual, jornada anual que és de 1.792 hores.

Registre de jornada: d'acord amb el text de l'art. 34.9 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses implantaran a partir del 12 de maig de 2019 un sistema de registre diari de control de la jornada individual de cada persona treballadora.

El registre de jornada, com recull l'articulat, ha de recollir el nom de l'empresa, l'adreça del centre de treball, el dia de la prestació de serveis, un codi d'empleat/ada (mai nom i cognoms o una altra dada que pugui incórrer en vulneració de la Llei de protecció de dades), l'hora d'entrada, que quedarà confirmada amb la signatura o qualsevol altre mètode autoritzat de l'empleat/ada, l'hora d'eixida, amb la mateixa confirmació que a l'entrada, i ha d'estar signada i cunyada per la persona responsable o autoritzada del departament d'RH de l'empresa esmentada.

L'empresa conservarà els registres a què es refereix aquest precepte durant quatre anys i romandran a la disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Una vegada implantat el sistema informàtic de registre de jornada, a les persones treballadores es donarà una clau d'accés per a poder accedir a aquest fitxer.

El sistema utilitzat en cap moment atemptarà contra el dret de les persones treballadores, la seua intimitat, la protecció de dades de caràcter personal i els drets digitals reconeguts en la normativa vigent.

Amb caràcter setmanal, la persona treballadora rebrà notificació amb tot el detall necessari perquè compregua el control horari efectuat. En el cas que no es trobe conforme amb aquest, podrà efectuar la reclamació oportuna davant del departament corresponent de l'empresa.

Amb caràcter mensual, la representació legal de les persones treballadores rebrà la mateixa informació que la rebuda per les persones treballadores de manera individual, així com la totalització de les hores de treball efectuades mensualment per cada una d'elles.

Con el fin de que unas empresas no queden más gravadas que otras en razón de ser superior la edad de sus personas trabajadoras o menor el número de estos, la prima será única.

B) Todas las empresas afectadas por este convenio tienen la obligación de inscribir a su personal laboral en la póliza colectiva señalada en el 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 personal laboral. Con carácter voluntario, en las mismas condiciones, podrán incluirse autónomos/as.

No obstante lo anterior, las empresas podrán suscribir por su cuenta una póliza con igual características para su personal laboral, 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 las personas trabajadoras del sector, aportarán una copia de la póliza contratada al Gremio.

D) La no inclusión del personal laboral 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 aquel personal laboral 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.

Artículo 33º. Incapacidad temporal

Se garantiza a todo el personal laboral afectado por el presente convenio la percepción del 85 % de su salario a partir del cuarto día de su situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común y el 100 %, en caso de accidente, siempre y cuando la persona trabajadora siga de alta en la empresa.

Capítulo VII. Tiempo de trabajo

Artículo 34. 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 1792 horas.

Registro de jornada: A tenor del texto del art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas implantarán a partir del 12 de mayo de 2019 un sistema de registro diario de control de la jornada individual de cada persona trabajadora.

El registro de jornada, como recoge el articulado, debe de recoger, el nombre de la empresa, la dirección del centro de trabajo, el día de la prestación de servicios, un código de empleado/a (nunca nombre y apellidos u otro dato que pueda incurrir en vulneración de la ley de protección de datos), la hora de entrada, que quedará confirmada con la firma o cualquier otro método autorizado del empleado/a, hora de salida, con la misma confirmación que a la entrada, y debe de estar firmada y cuñada por la persona responsable o autorizada del departamento de RR.HH. de la citada empresa.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Una vez implantado el sistema informático de registro de jornada, a las personas trabajadoras se les proveerá de una clave de acceso para poder acceder a dicho fichero.

El sistema utilizado en momento alguno atentarà contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

Con carácter semanal, la persona trabajadora recibirá notificación con todo el detalle necesario para su comprensión del control horario efectuado. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa.

Con carácter mensual, la representación legal de las personas trabajadoras recibirá la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada una de ellas.



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

En tot cas, es respectarà el descans entre jornades.

Les persones de menys de 18 anys no podran sobrepassar les 8 hores diàries de treball efectiu.

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

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

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

Tota jornada laboral igual o superior a sis hores continuades tindrà un descans mínim de quinze minuts, que es considerarà temps de treball efectiu.

La jornada laboral només es podrà fraccionar en dos períodes i entre el final d'un i el començament de l'altre ha d'estar entre la franja d'una hora com a mínim i tres com a màxim.

Amb la finalitat 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 es regularà de la manera següent:

a) El calendari laboral de cada empresa es confeccionarà sobre la base de les hores anuals de treball efectiu de cada any.

b) L'empresa podrà disposar de fins a un màxim de 50 hores del calendari anual esmentat, per a la qual cosa variarà 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 preavisarà amb un mínim d'una setmana d'antelació a la representació de les persones treballadores afectades individualment de l'ús d'aquestes.

2. El gaudi compensatori d'aquestes hores haurà de fer-se dins de l'any natural i per dies complets, i, en el cas que no s'arribe a les hores suficients per al descans d'una jornada completa, les resultants es gaudiran de manera contínua.

3. La disponibilitat horària, així com el gaudi compensatori del descans, tindran un còmput anual, de manera que correspondrà indistintament la superior o inferior realització de jornada en funció dels diferents períodes d'activitat empresarial, per la qual cosa la compensació podrà produir-se amb caràcter previ o amb posterioritat al període o als períodes amb més càrrega de treball.

c) Només per a descansos posteriors a la realització d'aquestes hores, l'elecció de les dates del seu gaudi s'acordaran entre la direcció de l'empresa i les persones treballadores afectades en un termini de vint dies a comptar del moment del preavis al qual es refereix l'apartat 1 del punt b).

Conclòs aquest termini sense acord, en el termini improrrogable de quinze dies més, l'empresa i les persones treballadores afectades assenyalaran cada una en un 50 % la forma i el temps del gaudi referit. Per a fixar el 50 % que, en cas de desacord, correspondrà a la persona treballadora, no es podran utilitzar les dates que s'emmarquen en la campanya de Nadal.

d) En cap cas la borsa de flexibilitat podrà 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 produïren modificacions legislatives en matèria de jornada de treball, la reducció de jornada anual que preveu aquest conveni quedaria automàticament absorbida i compensada per la nova normativa.

Article 35é. Descans setmanal

Les persones treballadores tindran dret a un descans mínim setmanal, acumulable per períodes de fins a catorze dies, de dia i mig ininterromput que, com a regla general, comprendrà la vesprada del dissabte o, si és el cas, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge. La duració del descans setmanal de les persones menors de diu anys serà, com a mínim, de dos dies ininterromputs.

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

Las personas 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 la persona trabajadora 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.

Toda jornada laboral igual o superior a seis horas continuadas tendrán un descanso mínimo de quince minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

La jornada laboral solo se podrá fraccionar en dos periodos y entre el final de uno y el comienzo del otro debe de estar entre la franja de una hora como mínimo y tres como máximo.

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 la representación de las personas trabajadoras afectado 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 continua.

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 las personas trabajadoras afectadas en un plazo de veinte 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 las personas trabajadoras afectadas, señalarán cada uno en un 50 % la forma y tiempo del referido disfrute. Para la fijación del 50 % que, en caso de desacuerdo, corresponderá a la persona trabajadora, 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 automàticament absorbida i compensada per la nova normativa.

Artículo 35º. Descanso semanal

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrompido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de las personas menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrompidos.



Article 36é. Treball en festius

Les parts signants 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 no assegurara la seua presència voluntàriament, almenys en el 50 %, podrà establir-se un torn rotatiu de treball fins a completar l'esmentat 50 %, que es considera el mínim necessari per a garantir la deguda atenció a la persona consumidora. Es podrà arribar a un màxim de nou hores de treball efectiu, amb caràcter ordinari, i es gaudirà d'una prima del 75 % sobre el valor de l'hora ordinària.

No serà aplicable en les empreses amb una sola persona treballadora, en les quals en tot cas serà de mutu acord.

El treball en diumenges i festius s'organitzarà de manera que el personal laboral no preste els seus serveis més del 50 % dels festius autoritzats com a hàbils.

Article 37é. Hores extraordinàries

Si es fan hores extraordinàries, aquestes seran compensades mitjançant descans, o l'abonament d'aquestes al 150 % del salari base i el mateix increment en temps de descans.

Article 38é. Permisos retribuïts

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

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet a comptar del primer dia laborable del fet causant.
2. S'estableix un permís de tres dies hàbils pel naixement de fill/a.

El gaudi d'aquest permís en el cas de naixement de fill/a és incompatible i exclou amb l'exercici del dret de suspensió del contracte per naixement previst legalment de manera que, si es gaudeix d'aquest, no es tindrà dret als dies que preveu aquest apartat.

3. Cinc dies per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari del o de la cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, incloent-hi el familiar de consanguinitat de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisca amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereisca la seua cura efectiva.

En els supòsits en què el familiar estiga hospitalitzat, aquest permís podrà ser utilitzat per la persona treballadora en dies alterns.

4. Tres dies per la defunció del o de la cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessite fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.

5. Un dia per trasllat del domicili habitual.

6. Un dia per matrimoni de parent fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que siga coincident amb un dia laboral.

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

8. Quan, per raó de malaltia, siga necessari per a la mateixa persona treballadora o per a acompanyar, pel temps necessari, sempre amb justificació documental mitjançant visat del facultatiu/iva del temps emprat, els fills/filles menors de 18 anys o familiars dependents de primer grau de la persona treballadora al consultori mèdic, en hores coincidents amb la seua jornada laboral.

9. 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 podran pactar amb el personal laboral l'acumulació d'aquest permís dies addicionals de descans a continuació del període de suspensió per maternitat. El gaudi d'aquest permís substitueix les diferents possibilitats que recull l'Estatut dels Treballadors.

Artículo 36º. 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 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 a la persona consumidora. Se podrá alcanzar un máximo de nueve horas de trabajo efectivo, con carácter ordinario, gozando de una prima del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria.

No será de aplicación en las empresas con una sola persona trabajadora, en las que en todo caso será de mutuo acuerdo.

El trabajo en domingos y festivos se organizará de manera que el personal laboral no preste sus servicios más del 50 % de los festivos autorizados como hábiles.

Artículo 37º. Horas extraordinarias

De realizarse horas extraordinarias, estas serán compensadas mediante descanso, o su abono al 150 % del salario base y el mismo incremento en tiempo de descanso.

Artículo 38º. 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 o registro de pareja de hecho a contar del primer día laborable del hecho causante.
2. Se establece un permiso de tres días hábiles por el nacimiento de hijo/a.

El disfrute de este permiso en el caso de nacimiento de hijo/a es incompatible y excluyente con el ejercicio del derecho de suspensión del contrato por nacimiento previsto legalmente de manera que, si se disfruta de este, no se tendrá derecho a los días contemplados en este apartado.

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

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

4. Tres días por el fallecimiento del o de la cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

5. Un día por traslado del domicilio habitual.

6. Un día por matrimonio de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que sea coincidente con un día laboral.

7. 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.

8. Cuando por razón de enfermedad, sea necesario para la propia persona trabajadora o para acompañar, por el tiempo preciso, siempre con justificación documental mediante visado del facultativo/a del tiempo empleado, a los hijos/as menores de 18 años o a familiares dependientes de primer grado de la persona trabajadora al consultorio médico, en horas coincidentes con su jornada laboral.

9. En cuanto al permiso por lactancia que establece el Estatuto de es, se establece que, con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las empresas podrán pactar con el personal laboral la acumulación de dicho permiso 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.



10. Les persones treballadores amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys. El dret s'entendrà complert en tot cas quan la persona treballadora pugui realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa empresarial o compromesa per la negociació col·lectiva. Sense perjudici de l'anterior, no podrà comprendre's en el dret a què es refereix aquest apartat la formació que haja d'impartir obligatòriament l'empresa a càrrec seu conforme al que preveuen altres lleis. A falta del que preveu el conveni col·lectiu, la concreció de la manera de gaudir el permís es fixarà de mutu acord entre la persona treballadora i l'empresari/ària.

Reducció de jornada. Qui, per raons de guarda legal tinga a la seua cura directa algun/a menor de 12 anys o una persona discapacitada física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un huité i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui haja d'encarregar-se de la cura directa d'un/a familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valdre's per si mateix i no exercisca cap activitat retribuïda.

La reducció de jornada que preveu el present apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores. No obstant això, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari/ària podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Segons el que disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en la qual introdueix un nou apartat 8 en el TRET, la persona treballadora tindrà dret a adaptar la duració i distribució de la seua jornada de treball per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, dins dels límits que estableix el primer paràgraf del present article.

Amb caràcter general, les llicències que preveu aquest article són extensibles a les parelles de fet i les parelles de convivència acreditada, ben entès que en el cas que es modifique la figura jurídica de la relació (parella de fet, matrimoni civil, o per qualsevol ritu religiós) i sent integrants d'aquesta les mateixes persones, el permís que preveu l'apartat 1r d'aquest article només operaria una vegada, per la qual cosa, en cas d'haver-se gaudit amb anterioritat, no es podria tornar a fer.

A l'efecte d'aquest conveni col·lectiu, es considera parella de convivència acreditada la que acredite documentalment convivència en el mateix domicili per un termini superior a dos anys, o que tinga fills o filles en comú i residisca en el mateix domicili o que haja constituït la seua unió com a parella a través d'un document notarial atorgat a aquest efecte.

Excedències. La persona treballadora amb almenys una antiguitat d'un any en l'empresa 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 el podrà exercir una altra vegada la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

El personal laboral tindrà dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a cuidar cada fill/a, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent 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.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, les persones treballadores per a atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no es pugui valdre per si mateix i no exercisca cap activitat retribuïda.

L'excedència que preveu aquest apartat, el període de duració de la qual podrà gaudir-se de manera fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. No obstant això, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generen aquest

10. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y empresario/a.

Reducción de jornada. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 12 años o una persona discapacitada física, psíquica 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/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a 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, la persona trabajadora 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.

A todos los efectos las licencias contempladas en el presente artículo son extensibles a las parejas de hecho y parejas de convivencia acreditada, bien entendido que en el caso de que se modificara la figura jurídica de la relación (pareja de hecho, matrimonio civil, o por cualquier rito religioso) y siendo integrantes de esta las mismas personas, el permiso contemplado en el apartado 1º de este artículo solo operaría una vez, por lo que en caso de haberse disfrutado con anterioridad no podría volver a hacerlo.

A los efectos del presente convenio colectivo se considerará pareja de convivencia acreditada aquella que documentalment acredite convivencia en un mismo domicilio por plazo superior a dos años, o que tenga hijos o hijas en común y resida en el mismo domicilio o que haya constituido su unión como pareja a través de documento notarial otorgado a tal efecto.

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

El personal laboral tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como 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, las personas trabajadoras 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 valerse 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más las personas trabajadoras de la misma empresa

dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

En cas de defunció de cònjuge o parella de fet de la persona treballadora i que quede orfe/òrfena un fill/a menor de dotze anys, aquesta persona treballadora tindrà dret a una excedència especial no retribuïda. Aquesta excedència tindrà una duració màxima de seixanta dies naturals, comptats a partir del permís que estableix aquest conveni, i s'haurà de sol·licitar a la persona empresària mitjançant el corresponent escrit, en el qual haurà de constar la data de reincorporació al seu lloc de treball, que es produirà de manera automàtica.

El personal laboral haurà de sol·licitar, si és el cas, el reingrés amb un preavis mínim de quinze dies.

Permisos no retribuïts. El personal laboral tindrà dret a un permís no retribuït de fins a set dies per a prolongar qualsevol dels permisos existents, sempre que la petició siga per escrit, amb la justificació de la causa motivadora d'aquest.

Article 39é. Jubilació

Les persones treballadores que reunisquen les condicions que estableix el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, sempre que ho sol·liciten i reunisquen els requisits d'edat i períodes de cotització exigits, podran accedir a la jubilació parcial.

En cas que les persones treballadores opten per la jubilació parcial, l'empresa concertarà un contracte de relleu, de categoria anàloga, amb una altra persona treballadora en situació de desocupació i amb l'obligació de quedar coberta, com a mínim, la jornada de treball substituïda fins a la jubilació total de la persona jubilada parcial.

Article 40é. Vacances anuals

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

Les vacances es gaudiran preferentment entre els mesos de maig a octubre, els dos inclusivament, i no s'iniciaran en diumenge ni festiu. En tot cas podran traslladar-se a un altre període si el que s'ha indicat coincideix amb l'època de més activitat comercial.

En el cas que no hi haja un acord per les parts i que, per decisió empresarial, les vacances no es gaudiren dins del període referit, es compensarà amb dos dies addicionals de vacances o la part proporcional, si part d'aquestes s'ha gaudit fora del període indicat. Aquests dos dies de més es consideraran com a hores treballades a l'efecte de còmput de jornada anual.

La persona treballadora haurà de conèixer, almenys amb dos mesos d'anticipació, el seu gaudi vacacional, 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 coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveu l'article 48 apartats 4, 5 i 7 de l'ET, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o la del gaudi del permís que, per aplicació dels preceptes esmentats, li corresponguera en finalitzar el període de suspensió, encara que haja finalitzat l'any natural a què corresponguen.

En el cas que el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita a la persona treballadora gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, la persona treballadora podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de diu mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

Capítol VIII. Mobilitat geogràfica i modificació substancial de les condicions de treball

Article 41é. Mobilitat geogràfica

1. Quan concórreguen raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, podrà establir-se la mobilitat geogràfica, d'acord amb la normativa vigent, per a la qual cosa s'aplicarà el conveni més beneficiós entre els aplicables entre el lloc de destinació i el d'origen.

2. Mobilitat geogràfica per a víctimes de violència de gènere.

generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El personal laboral deberá solicitar, en su caso, el reingreso con un preavis mínimo de quince días.

Permisos no retribuïts. El personal laboral tindrà dret a un permís no retribuït de hasta siete días para prolongar cualquiera de los permisos existentes, siempre que la petición sea por escrito, justificando la causa motivadora de este.

Artículo 39º. Jubilación

Las personas trabajadoras, que reúnan las condiciones establecidas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, siempre que estas lo soliciten y reúnan los requisitos de edad y períodos de cotización exigidos, podrán acceder a la jubilación parcial.

En caso de que las personas trabajadoras opten por la jubilación parcial, la empresa concertará un contrato de relevo, de análoga categoría, con otra persona trabajadora en situación de desempleo y quedará obligado a quedar cubierta como mínimo la jornada de trabajo sustituida hasta la jubilación total de la persona jubilada parcial.

Artículo 40º. 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. Estos dos días de más se considerarán como horas trabajadas a efectos de cómputo de jornada anual.

La persona trabajadora 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 el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del ET, 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 período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilita a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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.

Capítulo VIII. Movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Artículo 41º. Movilidad geográfica

1. Cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá establecerse la movilidad geográfica, de acuerdo con la normativa vigente, aplicándose el convenio más beneficioso entre los aplicables entre el lugar de destino y el de origen.

2. Movilidad geográfica para víctimas de violencia de género.

La treballadora víctima de violència de gènere que es veja obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on prestava els seus serveis, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà 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 estarà obligada a comunicar a la persona treballadora les vacants que hi haja en el moment en qüestió o les que es puguen produir en el futur. El trasllat o canvi de centre de treball tindrà una duració inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora. Acabat aquest període, la treballadora podrà optar entre tornar al lloc de treball anterior o continuar en el nou. En aquest últim cas, es perdrà l'obligació de reserva esmentada.

Article 42é. Modificació substancial de les condicions de treball

L'empresa, quan existisquen provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball ajustant-se a la normativa legal.

Si, per raons organitzatives o de producció, el personal ha de ser traslladat de centre de treball, preferentment si organitzativament fora possible i sent potestat de l'empresa com distribuir les seues persones treballadores en funció de les necessitats dels centres de treball i la capacitat del personal, es farà al centre més pròxim al d'origen.

Article 43é. Clàusula d'inaplicació

El procediment per a iniciar la inaplicació del present conveni col·lectiu serà el següent:

1. L'empresa que decidisca iniciar la inaplicació d'aquest conveni haurà de comunicar a la comissió paritària del present conveni l'obertura del procediment quan s'inicie el període de consultes, i remetre 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 hauran de figurar clarament les noves condicions de treball i la seua duració, que seran revisables anualment, excepte si hi ha un pacte en contra, i tindran com a màxim la duració d'aquest conveni col·lectiu.

2. El període de consultes haurà 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 reduir els seus efectes, així com les mesures necessàries per a atenuar els seus efectes per a les persones treballadores afectades, tenint sempre com a motivació última mantindre els llocs de treball.

S'haurà de documentar la causa mitjançant una memòria explicativa d'aquesta i relacionar les mesures de caràcter general que s'haja previst prendre, en funció de la causa que s'al·legue.

També les empreses podran no aplicar el règim salarial previst en aquest conveni col·lectiu quan aquestes tinguen una disminució persistent del nivell d'ingressos o la seua situació i perspectives econòmiques puguen resultar afectades negativament a conseqüència d'aquesta aplicació i queden afectades les possibilitats de manteniment de l'ocupació en aquestes.

3. La interlocució per a aquesta negociació seran les seccions sindicals, quan així ho acorden, o bé la representació unitària de les persones treballadores. En cas que no hi haja representació legal de les persones treballadores, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 41.4 del TRET.

4. Després del període de consultes, l'acord haurà de remetre's a la comissió paritària del conveni col·lectiu dins dels set dies següents a la seua consecució, amb la llista expressa de les noves condicions de treball que cal aplicar en l'empresa.

5. Si no hi ha acord, després de la realització del període de consultes, s'haurà 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 estaran sotmeses a aquest.

En cas de discrepància, aquesta decidirà sotmetre-la a l'arbitratge o els mecanismes que recull el V Acord de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 08.07.2010) o posteriors. En cas de no arribar a acord o laude arbitral, es considerarà la discrepància no resolta als efectes legals oportuns.

La trabajadora víctima de violencia de 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 estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado ese periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 42º. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, ajustándose a la normativa legal.

Si por razones organizativas o de producción el personal ha de ser trasladado de centro de trabajo, preferentemente si organizativamente fuera posible y siendo potestad de la empresa el cómo distribuir a sus personas trabajadoras en función de las necesidades de los centros de trabajo y la capacitación del personal, se hará al centro más cercano al de origen.

Artículo 43º. 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 las personas 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 las personas trabajadoras. En caso de no existir representación legal de las personas 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 consecución, 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 laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.



La comissió paritària estarà obligada a tractar i mantindre en la màxima reserva la informació rebuda i les dades a les quals hagen tingut accés a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, i observar, per consegüent, sigil professional respecte de tot.

Capítol IX. Faltes i sancions

Article 44é. Faltes i sancions

Faltes

Es consideren faltes les accions o omissions que suposen pèrdua o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposats per les disposicions legals en vigor i, especialment, 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 peculiars característiques.

Les faltes es classificaran, en consideració a la seua importància i 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 sense causa justificada per breu temps.
5. Xicotets descuits en la conservació del material i els utensilis.
6. La falta incidental d'higiene 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 puguen afectar les prestacions de la Seguretat Social. Si hi ha malícia, es considerarà falta molt greu.
4. Entregar-se a jocs durant les hores de treball, siguen de la classe que siguen.
5. No prestar la deguda atenció al treball encomanat.
6. Simular la presència d'una altra persona treballadora valent-se de la seua signatura, 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; podrà ser considerada falta molt greu si hi ha malícia.
9. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars en l'obra o el 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 diferent naturalesa, dins d'un trimestre.
11. L'ocultació de fets o faltes que la persona treballadora haja presenciada, sempre que això ocasione perjudicis greus, així com no advertir immediatament als seus caps qualsevol anomalia d'importància que s'observe en les instal·lacions.
12. L'omissió a gratient o per negligència, o ignorància inexcusable, d'informes manifestament injustos o l'adopció d'acords en les mateixes circumstàncies.
13. Els descuits i les equivocacions que es repeteixen amb freqüència, o els que originen perjudicis a l'empresa, així com l'ocultació maliciosa d'aquests errors a la direcció.

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.

Capítulo IX. Faltas y sanciones

Artículo 44º. 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 peculiares 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 sin 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 otra persona trabajadora, 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 la persona trabajadora hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes/as 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. Aquelles altres faltes de naturalesa anàloga.

Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

1. Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat al treball. Es consideren en tal situació més de 8 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 desobediència en el treball. Entre altres, es consideraran casos d'indisciplina o desobediència:

2.1. Els descuits d'importància en la conservació dels materials, màquines o ferramentes, quan d'aquest descuit es derive perill per als companys/anyes 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 haurà de figurar molt clarament en els llocs de perill per mitjà de cartells, banderes o qualsevol altre sistema convenient.

3. Les ofenses verbals o físiques a la persona empresària o a les persones que treballen en l'empresa o als familiars que convisquen amb ells.

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

5. La disminució voluntària en el rendiment de la labor.

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

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

Sancions

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

1. Per faltes lleus:

a) Amonestació.

b) Suspensió d'ocupació i sou d'un màxim de 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 requerirà una comunicació escrita a la persona treballadora en què es faça constar la data i els fets que la motiven, que haurà de justificar recepció o signar el coneixement 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 de les persones treballadores 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/ades sindicals en l'empresa, si n'hi ha, hauran de ser oïts per la direcció de les empreses amb caràcter previ a l'adopció d'un acomiadament o sanció a una persona treballadora afiliada al sindicat, sempre que aquesta circumstància conste a l'empresari/ària.

Prescripció

Respecte a les persones treballadores, les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies; les greus, al cap de vint dies, i les molt greus, al cap

14. Aquellas otras faltas de naturaleza análoga.

Faltas 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/as 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 a la persona empresaria 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 toxicomanía, 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 a la persona trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien 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 las personas trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Los delegados/as 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 una persona trabajadora afiliada al sindicato, siempre que esta circunstancia le conste al empresario/a.

Prescripción

Respecto a las personas trabajadoras, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta

de seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la comissió d'aquestes, i, en tot cas, al cap de sis mesos de cometre-les.

Capítol X. Òrgans de representació

Article 45é. Representació sindical

Es reconeixen expressament els drets que la legislació vigent concedeix a les persones treballadores.

En l'àmbit d'empresa, els delegats/ades o membres del comitè d'empresa i delegats/ades sindicals podran renunciar a tot o part del crèdit d'hores que la llei els reconega en favor d'un altre o altres delegats/ades, membres del comitè o delegats/ades sindicals, sempre amb el previ acord i coneixement de l'empresa, i conforme a les disponibilitats de personal d'aquesta. Les representacions sindicals podran acumular les hores del seu crèdit trimestralment, exclusivament fent ús d'aquelles a les quals tinguen dret en períodes successius i mai en els anteriors, encara que no s'hagen gaudit.

Disposicions finals

Primera. En tot allò que no preveu aquest conveni caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent i la resta de normes aplicables.

Segona. Les parts signants es comprometen a desenvolupar al màxim la formació en el marc dels acords establits entre les organitzacions sindicals i empresarials, i s'atribueixen l'encàrrec de desenvolupar plans de formació de caràcter sectorial, en els seus dos vessants, continu i ocupacional.

Tercera. Les parts signants destaquen la seua preocupació per l'estat del medi ambient i assumeixen el compromís de dur a terme una millora contínua del comportament ambiental.

Quarta. Les parts signants assumeixen el contingut de la Llei de prevenció de riscos laborals i la normativa que la desplega.

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.

Capítulo X. Órganos de representación.

Artículo 45º. Representación sindical

Se reconocen expresamente los derechos que la legislación vigente concede a las personas trabajadoras.

En el ámbito de empresa, los delegados/as o miembros del comité de empresa y delegados/as sindicales, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la ley les reconozca en favor de otro u otros delegados/as, miembros del comité o delegados/as sindicales, siempre previo acuerdo conocimiento por la empresa, y conforme a las disponibilidades de personal de esta. Las representaciones sindicales podrán acumular las horas de su crédito trimestralmente., exclusivamente haciendo uso de las que tengan derecho en periodos sucesivos y nunca en los anteriores, aunque no fueren disfrutados.

Disposiciones finales

Primera. En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y demás normas que le sean de aplicación.

Segunda. Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo la formación en el marco de los acuerdos establecidos entre las organizaciones sindicales y empresariales, atribuyéndose el encargo de desarrollar planes de formación de carácter sectorial, en sus dos vertientes, continua y ocupacional.

Tercera. Las partes firmantes destacan su preocupación por el estado del medio ambiente asumiendo el compromiso de llevar a cabo una mejora continua del comportamiento ambiental.

Cuarta. Las partes firmantes asumen el contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.