

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

RESOLUCIÓ de 28 d'agost de 2019, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació del text del Conveni col·lectiu del comerç d'activitats diverses per a la Comunitat Valenciana 2019-2020. [2019/9051]

Vist el text del Conveni col·lectiu del comerç d'activitats diverses per a la Comunitat Valenciana 2019-2020, signat per la comissió negociadora, estant integrada aquesta, d'una part per la representació de la patronal per Unió Gremial i d'una altra per la representació de la part social per CCOO-Federació de Serveis i FeSMC-UGT-PV, i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en el Decret 104/2017, de 21 de juliol, del Consell pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

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

Segon

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

València, 28 d'agost de 2019.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

*Conveni col·lectiu de comerç d'activitats diverses
per a la Comunitat Valenciana 2019-2020*

Índex

Preàmbul. Parts que el concerten
Capítol I. Àmbits
Article 1. Àmbit territorial i personal
Article 2. Vigència, efectes econòmics i duració
Article 3. Rescissió, revisió o pròrroga
Article 4. Vinculació a la totalitat
Capítol II. Organització i contractació
Article 5. Organització del treball
Article 6. Ingressos en l'empresa
Article 7. Períodes de prova
Article 8. Contractació
Article 9. Cessament en l'empresa i terminis de preavís
Capítol III. Jornada laboral
Article 10. Jornada de treball
Article 11. Diumenge i festius
Article 12. Hores extraordinàries
Article 13. Vacances anuals
Article 14. Llicències, permisos i excedències
Capítol IV. Condicions retributives
Article 15. Estructura salarial
Article 16. Data i forma de pagament
Capítol V. Condicions assistencials
Article 17. Complementos per IT
Article 18. Jubilació
Article 19. Assegurança d'accidents
Article 20. Vigilància de la salut

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 28 de agosto de 2019, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo del comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana 2019-2020. [2019/9051]

Visto el texto del Convenio colectivo del comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana 2019-2020, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte por la representación de la patronal por Unión Gremial y de otra por la representación de la parte social por CCOO-Federación de Servicios y FeSMC-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, y en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

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

Segundo

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

València, 28 de agosto de 2019.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

*Convenio colectivo de comercio de actividades diversas
para la Comunitat Valenciana 2019-2020*

Índice

Preàmbulo. Partes que lo concertan
Capítulo I. Ámbitos
Artículo 1. Ámbito territorial y personal
Artículo 2. Vigencia, efectos económicos y duración.
Artículo 3. Rescisión, revisión o prórroga.
Artículo 4. Vinculación a la totalidad
Capítulo II. Organización y contratación
Artículo 5. Organización del trabajo
Artículo 6. Ingresos en la empresa
Artículo 7. Períodos de prueba
Artículo 8. Contratación
Artículo 9. Cese en la empresa y plazos de preaviso
Capítulo III. Jornada Laboral
Artículo 10. Jornada de trabajo
Artículo 11. Domingo y festivos
Artículo 12. Horas extraordinarias
Artículo 13. Vacaciones anuales
Artículo 14. Licencias, permisos y excedencias
Capítulo IV. Condiciones retributivas
Artículo 15. Estructura salarial
Artículo 16. Fecha y forma de pago
Capítulo V. Condiciones asistenciales
Artículo 17. Complementos por I.T
Artículo 18. Jubilación
Artículo 19. Seguro de accidentes
Artículo 20. Vigilancia de la Salud

Capítol VI. Altres condicions

Article 21. Desplaçaments

Article 22. Uniformes i/o peces de vestir de treball

Article 23. Acumulació del crèdit horari sindical

Capítol VII. Règim disciplinari laboral

Article 24. Règim disciplinari

Capítol VIII. Disposicions addicionals

Article 25. Incrementos salarials

Article 26. Compensació i absorció

Article 27. Legislació supletòria

Article 28. Clàusula d'inaplicació

Article 29. Comissió paritària

Capítol IX. Declaració d'intencions

Article 30. Declaració antidiscriminària i sobre violència de gènere

Article 31. Declaració en matèria de pluriocupació

Article 32. Igualtat d'oportunitats entre homes i dones

Grups professionals

Annex. Taules salarials

Preàmbul. Parts que el concerten

El present conveni col·lectiu s'ha pactat d'una part per la Unió Gremial i d'una altra part pels sindicats: Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT País Valencià (FeSMC UGT) i Federació de Serveis de CCOO del País Valencià (SERVEIS-CCOO). Totes dues parts es reconeixen mútuament legitimació per a la negociació del present conveni i per a subscriure'l en els termes que consten.

Aquest conveni col·lectiu gaudeix de naturalesa normativa i eficàcia general en els termes del títol III de l'Estatut dels Treballadors dins dels àmbits territorial, funcional i personal d'aquest.

CAPÍTOL I
Àmbits

Article 1. Àmbit territorial i personal

El present conveni regula les relacions laborals entre les empreses enquadrades en el sector del comerç d'activitats diverses i els seus treballadors, radicades a la Comunitat Valenciana, quan la seua activitat prevalent siga la del comerç d'alguna o diverses de les següents especialitats: basars, bijuteria, articles de regal en general, botigues denominades de «tot a cent» o «multipreu», sex-shop, subministraments i serveis diversos per a la indústria de decoració, antiguitats, làmines i marcs, estancs, terrisseries, botigues decomís, venda d'animals de companyia i serveis relacionats amb aquesta, taxidèrmia, marroquineria, així com de qualsevol altre tipus de comerç que es pugui incloure en el mencionat sector que no es trobe adscrit expressament en un altre conveni sectorial per a l'activitat de comerç i la seua activitat principal no estiga enquadrada en un altre conveni d'aplicació.

Article 2. Vigència, efectes econòmics i duració

El conveni entrarà en vigor el dia de la seua signatura, sense perjudici de la data de publicació en el *Butlletí Oficial de la Província*, excepte els efectes econòmics que tindran vigència des de l'1 de gener de 2019 fins al 31 de desembre de 2020.

Mentre no se signe un nou conveni, continuaran vigents tant les clàusules normatives com les obligacions del present conveni.

Article 3. Rescissió, revisió o pròrroga

La denúncia del conveni que proposa la rescissió o revisió es comunicarà per escrit, que haurà de dirigir la part denunciante a les altres parts atorgants d'aquest i a l'autoritat laboral, dins de l'últim trimestre immediatament anterior a la data de conclusió de la seua vigència o de qualsevol de les seues pròrroques.

En el supòsit de no ser denunciat el conveni, es prorrogarà d'any en any fins que existisca una denúncia en els termes establits en aquest article. Per a cada any de pròrroga s'aplicarà una revisió de les retribucions econòmiques, aplicant un increment de l'IPC en el seu conjunt nacional dels dotze últims mesos.

Capítulo VI. Otras condiciones

Artículo 21. Desplazamientos

Artículo 22. Uniformes y/o prendas de trabajo

Artículo 23. Acumulación del crédito horario sindical

Capítulo VII. Régimen disciplinario laboral

Artículo 24. Régimen disciplinario

Capítulo VIII. Disposiciones adicionales

Artículo 25. Incrementos salariales

Artículo 26. Compensación y absorción

Artículo 27. Legislación supletoria

Artículo 28. Cláusula de Inaplicación

Artículo 29. Comisión Paritaria

Capítulo IX. Declaración de intenciones

Artículo 30. Declaración antidiscriminatoria y sobre violencia de género

Artículo 31. Declaración en materia de pluriempleo

Artículo 32. Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres

Grupos Profesionales.

Anexo. Tablas salariales.

Preámbulo. Partes que lo concertan

El presente convenio colectivo se ha pactado de una parte por la UNION GREMIAL y de otra parte por 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.

Este Convenio Colectivo goza de naturaleza normativa y eficacia general en los términos del título III del Estatuto de los Trabajadores dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal del mismo.

CAPÍTULO I
Ámbitos

Artículo 1. Ámbito territorial y personal

El presente convenio regula las relaciones laborales entre las empresas encuadradas en el sector del comercio de actividades diversas y sus trabajadores, radicadas en la Comunitat Valenciana, cuando su actividad prevalente sea la del comercio de alguna o varias de las siguientes especialidades: bazares, bisutería, artículos de regalo en general, tiendas denominadas de «todo a cien» o «multiprecio», sex-shop, suministros y servicios diversos para la industria de decoración, antigüedades, láminas y marcos, estancos, cacharrerías, tiendas decomiso, venta de animales de compañía y servicios aparejados a esta, taxidermia, marroquinería, así como de cualquier otro tipo de comercio encuadrable en el citado sector que no se encuentre adscrito expresamente en otro convenio sectorial para la actividad de comercio y su actividad principal no esté encuadrada en otro convenio de aplicación.

Artículo 2. Vigencia, efectos económicos y duración

El convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, excepto los efectos económicos que tendrán vigencia desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2020.

En tanto no se firme un nuevo convenio, seguirán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligaciones del presente convenio.

Artículo 3. Rescisión, revisión o prórroga

La denuncia del convenio proponiendo la rescisión o revisión se comunicará por escrito, que deberá dirigir la parte denunciante a las demás partes otorgantes del mismo y a la autoridad laboral, dentro del último trimestre inmediatamente anterior a la fecha de conclusión de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de no ser denunciado el convenio, se prorrogará de año en año hasta que medie denuncia en los términos establecidos en este artículo. Para cada año de prórroga se aplicará una revisión de las retribuciones económicas, aplicando un incremento de l'IPC en su conjunto nacional de los doce últimos meses.

Article 4. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic indivisible, per la qual cosa en cas que la jurisdicció competent anul·le algun aspecte del seu contingut, les parts signants del present conveni es reuniran en el termini de 30 dies següents a la data de la resolució ferma que haja anul·lat aquest aspecte a fi de donar solució a l'incident produït. Transcorreguts 30 dies des de la primera reunió per a la finalitat mencionada, sense haver-se aconseguit un acord, s'establirà el calendari de renegociació de la totalitat del conveni.

CAPÍTOL II

*Organització i contractació**Article 5. Organització del treball*

L'organització pràctica del treball, subjecta al que es preveu en les normes de general aplicació i al que es disposa en el present conveni, és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa.

Article 6. Ingressos en l'empresa

L'ingrés dels treballadors en l'empresa s'ajustarà al que es preveu en les normes legals i reglamentàries sobre col·locació. Les empreses podran sotmetre els candidats a les proves d'ingrés que consideren oportunes, sempre que aquestes no denigren les persones a causa del seu sexe, raça, religió, etc.

Article 7. Períodes de prova

Els períodes de prova quedaran subjectes a la següent escala:

Grup V	6 mesos.
Grup IV	2 mesos.
Grup III	1 mes.
Grup I i II	15 dies.

Qualsevol causa de suspensió del contracte de treball prevista legalment o convencionalment no interrompra el còmput del període de prova.

Els ascensos que motiven un canvi de la categoria laboral del treballador, comportaran l'aplicació de nous períodes de prova, d'acord amb del grup professional en el qual s'adscriba el treballador amb motiu de l'ascens. La no-superació de la prova realitzada suposarà el retorn del treballador a la categoria de procedència, sense que siga possible l'extinció contractual a l'empara de l'article 52 a) de l'Estatut dels Treballadors per la no-superació de la prova realitzada.

Article 8. Contractació

En el marc de les polítiques d'ocupació encaminades a la millora de la qualitat i de l'ocupabilitat del mercat de treball i amb la finalitat d'afavorir l'accés a aquest a determinats col·lectius amb majors dificultats d'inserció laboral, així com d'acord amb el que es preveu en l'article 43 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les parts negociadores del present conveni acorden establir com a prioritari el foment de la contractació dels col·lectius de joves, dones, treballadors majors de 45 anys i aturats de llarga duració.

Als efectes indicats en el paràgraf anterior, s'entén per joves aquells treballadors menors de 30 anys, i, per aturats de llarga duració aquells treballadors que consten inscrits com a demandants d'ocupació en la corresponent oficina de l'INEM un període mínim de 360 dies.

La contractació dels treballadors integrats en el present conveni es realitzarà mitjançant les modalitats contractuals legalment previstes amb caràcter general, amb les excepcions que seguidament es concreten:

a) Contracte per a la formació i l'aprenentatge:

1. Podrà realitzar-se per una duració mínima de sis mesos i una duració màxima de 3 anys, sense que la permanència en aquesta modalitat contractual de la mateixa persona, siga com siga l'empresa del sector que formalitze el contracte, puga superar la duració màxima establida.

2. El salari dels treballadors contractats sota la modalitat de formació serà el resultat d'aplicar els percentatges del 75 % al primer any i el 85 % per al segon any i tercer any, al salari de conveni que corresponga al grup professional en el qual estiga enquadrat.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, por lo que en caso de que la jurisdicción competente anulara algún aspecto de su contenido, las partes firmantes del presente convenio se reunirán en el plazo de 30 días siguientes a la fecha de la resolución firme que hubiese anulado tal aspecto al objeto de dar solución al incidente producido. Transcurridos 30 días desde la primera reunión al fin citado, sin haberse alcanzado un acuerdo, se establecerá el calendario de renegociación de la totalidad del convenio.

CAPÍTULO II

*Organización y contratación**Artículo 5. Organización del trabajo*

La organización práctica del trabajo, sujeta a lo previsto en las normas de general aplicación y a lo dispuesto en el presente convenio es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Artículo 6. Ingresos en la empresa

El ingreso de los trabajadores en la empresa se ajustará a lo previsto en las normas legales y reglamentarias sobre colocación, pudiendo las empresas someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que considere oportunas, siempre que estas, no denigren a las personas a causa de su sexo, raza, religión, etc.

Artículo 7. Períodos de prueba

Los períodos de prueba quedarán sujetos a la siguiente escala:

Grupo V	6 meses.
Grupo IV	2 meses.
Grupo III	1 mes.
Grupo I y II	15 días.

Cualquier causa de suspensión del contrato de trabajo prevista legal o convencionalmente no interrumpirá el cómputo del período de prueba.

Los ascensos que motiven un cambio de la categoría laboral del trabajador, conllevarán la aplicación de nuevos períodos de prueba, en función del grupo profesional en el que se adscriba el trabajador con motivo del ascenso. La no superación de la prueba practicada supondrá el retorno del trabajador a la categoría de procedencia, sin que quepa la extinción contractual al amparo del artículo 52.a del Estatuto de los Trabajadores por la no superación de la prueba practicada.

Artículo 8. Contratación

En el marco de las políticas de empleo encaminadas a la mejora de la calidad y de la ocupabilidad del mercado de trabajo y con la finalidad de favorecer el acceso al mismo a determinados colectivos con mayores dificultades de inserción laboral, así como de acuerdo con lo previsto en el artículo 43 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes negociadoras del presente convenio acuerdan establecer como prioritario el fomento de la contratación de los colectivos de jóvenes, mujeres, trabajadores mayores de 45 años y parados de larga duración.

A los efectos indicados en el párrafo anterior, se entiende por jóvenes aquellos trabajadores menores de 30 años, y, por parados de larga duración aquellos trabajadores que consten inscritos como demandantes de empleo en la correspondiente oficina del INEM un período mínimo de 360 días.

La contratación de los trabajadores integrados en el presente convenio se realizará mediante las modalidades contractuales legalmente previstas con carácter general, con las salvedades que seguidamente se concretan:

a) Contrato para la formación y el aprendizaje:

1. El contrato para la formación y el aprendizaje podrá realizarse por una duración mínima de seis meses y una duración máxima de tres años, sin que la permanencia en esta modalidad contractual de la misma persona, sea cual sea la empresa del sector que formalice el contrato, pueda superar la duración máxima establecida.

2. El salario de los trabajadores contratados bajo la modalidad de formación será el resultado de aplicar los porcentajes del 75 % para el primer año y el 85 % para el segundo año y tercer año, al salario de convenio que corresponda al Grupo Profesional en el que esté encuadrado.

3. El nombre de contractes per a la formació en centres de treball amb plantilla de treballadors inferior a 5, serà com a màxim d'1, i per a la resta d'empreses no superarà el 20 % de la plantilla.

b) Contractes de duració determinada:

1. Contractes per circumstàncies de la producció: a fi d'atendre les circumstàncies del mercat, ateses les especials característiques del sector comercial sobre la base de l'afluència de clients en determinades temporades, les empreses podran realitzar contractes d'aquesta naturalesa durant les dates coincidents amb la major activitat empresarial.

La duració d'aquests contractes podrà ser de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos.

A la finalització del contracte el treballador percebrà una indemnització de 12 dies per any de servei treballat o –en defecte d'això– la part proporcional.

2. Contractes per obra o servei determinat: es podran subscriure contractes a l'empara de l'article 15.1.a del TRET identificant a aquest efecte aquells treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa, sent aquests la promoció, venda o creació de nous productes o serveis en la fase de llançament i la seua consolidació o conclusió, dins dels límits temporals establits en la legislació vigent, tot això sense perjudici de les altres causes que estableix la llei en aquest tipus de contractes. És a dir, l'objecte d'aquest contracte és la realització d'una obra o servei determinat i l'execució del qual encara que limitada en el temps és de duració incerta.

c) Contractacions o transformacions a fixos discontinus: són els treballs que es donen per raó de la discontinuïtat de l'activitat, que no exigeix la prestació de serveis tots els dies o hores, dins del caràcter normal i permanent de l'activitat empresarial. És a dir, en empreses de cicle continu quan tinguen excés de treball en punts estacionals, quan aquests es repeteixen; o, en empreses que no funcionen permanentment el funcionament de les quals siga discontinu cíclic o intermitent, siga o no estacional (campanya, temporada, curs escolar, etc.), i que les dates d'ocupació són incertes.

Per a fomentar la contractació indefinida, dels fixos discontinus, si es produeixen la contractació temporal tant de duració determinada, com per obra o servei de manera cíclica, és a dir, en successives campanyes –durant dotze mesos en el termini de trenta–, es convertiran en fixos discontinus.

Aquesta modalitat contractual pot efectuar-se directament des del començament de la seua contractació com a fixos discontinus, o després de comprovar les successives campanyes de manera cíclica i en dates incertes però aproximades en el temps, per a aquests supòsits podrà transformar-se el contracte en fixos discontinus.

Article 9. Cessament en l'empresa i terminis de preavís

Els treballadors que –després de superar el període de prova– desegen cessar en el servei a l'empresa, hauran de preavisar l'empresa en el següent termini:

Grups V, IV i III	1 mes
Grups I i II	15 dies

L'incompliment d'aquest termini de preavís comportarà la pèrdua de la retribució corresponent als dies que falten per a cobrir el termini corresponent, que únicament podrà descomptar-se de la liquidació de parts proporcionals de pagues extra i vacances a favor del treballador.

Idèntics terminis s'observaran en els casos de finalització del contracte que no haja de ser prorrogat o transformat en indefinit. En el cas que l'empresa incomplisca aquest preavís, estarà obligada a abonar al treballador tants dies com resten per a arribar al termini establert, que seran abonats juntament amb la liquidació corresponent.

CAPÍTOL III Jornada laboral

Article 10. Jornada de treball

La jornada anual serà de 1.776 hores efectives de treball durant la vigència del present conveni. Aquesta jornada anual s'acreditarà en el calendari a cada any corresponent amb determinació dels dies laborables i duració de la jornada diària.

Registre de jornada:

3. El número de contratos para la formación en centros de trabajo con plantilla de trabajadores inferior a 5, será como máximo de 1, y para el resto de empresas no superará el 20 % de la plantilla.

b) Contratos de duración determinada:

1. Contratos por circunstancias de la producción: al objeto de atender las circunstancias del mercado dadas las especiales características del sector comercial con base en la afluencia de clientes en determinadas temporadas, las empresas podrán realizar contratos de esta naturaleza durante las fechas coincidentes con la mayor actividad empresarial.

La duración de estos contratos podrá ser de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

A la finalización del contrato el trabajador percibirá una indemnización de 12 días por año de servicio trabajado o –en su defecto– la parte proporcional.

2. Contratos por obra o servicio determinado: se podrán celebrar contratos al amparo del art 15.1.a del TRET identificando a tal efecto aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, siendo estos la promoción, venta o creación de nuevos productos o servicios en la fase de lanzamiento y su consolidación o conclusión, dentro de los límites temporales establecidos en la legislación vigente, todo ello sin perjuicio de las otras causas que establece la Ley en este tipo de contratos. Es decir el objeto de este contrato es la realización de una obra o servicio determinado y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es de duración incierta.

c) Contrataciones o transformaciones a fijos discontinuos: son los trabajos que se dan por razón de la discontinuidad de la actividad, que no exige la prestación de servicios todos los días u horas, dentro del carácter normal y permanente de la actividad empresarial. Esto es, en empresas de ciclo continuo cuando tengan exceso de trabajo en puntos estacionales, cuando estos se repiten; o, en empresas que no funcionen permanentemente cuyo funcionamiento sea discontinuo cíclico o intermitente, sea o no estacional (campanya, temporada, curso escolar etc), y que las fechas de ocupación son inciertas.

Para fomentar la contratación indefinida, de los fijos discontinuos, si se producen la contratación temporal tanto de duración determinada, como por obra o servicio de forma cíclica, es decir en sucesivas campañas –durante doce meses en el plazo de treinta–, se convertirán en fijos discontinuos.

Esta modalidad contractual puede efectuarse directamente desde el comienzo de su contratación como fijos discontinuos, o tras comprobar las sucesivas campañas de forma cíclica y en fechas inciertas pero aproximadas en el tiempo, para estos supuestos podrá transformarse el contrato en fijos discontinuos.

Artículo 9. Cese en la empresa y plazos de preaviso

Los trabajadores que –tras superar el período de prueba– deseen cesar en el servicio a la empresa, deberán preavisar a la misma en el siguiente plazo:

Grupos V, IV y III	1 mes
Grupos I y II	15 días

El incumplimiento de dicho plazo de preaviso conllevará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que faltasen para cubrir el plazo correspondiente, que únicamente podrá descontarse de la liquidación de partes proporcionales de pagas extra y vacaciones a favor del trabajador.

Idénticos plazos se observarán en los casos de finalización del contrato que no vaya a ser prorrogado o transformado en indefinido. En el caso de que la empresa incumpliera con este preaviso, vendrá obligada a abonar al trabajador tantos días como resten para alcanzar el plazo establecido, que serán abonados junto a la liquidación correspondiente.

CAPÍTULO III Jornada laboral

Artículo 10. Jornada de trabajo

La jornada anual será de 1.776 horas efectivas de trabajo durante la vigencia del presente convenio. Dicha jornada anual se acreditará en el calendario a cada año correspondiente con determinación de los días laborables y duración de la jornada diaria.

Registro de jornada:

A tenor del text de l'article 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 treballador o treballadora.

En les empreses de més de 25 treballadors se'ls dona un termini fins a desembre de 2020 per a implantar un sistema informàtic per a dur a terme aquest control, per a la resta d'empreses aquesta mesura es prolongarà fins a desembre de 2021.

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 (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 o l'empleada, hora d'eixida, amb la mateixa confirmació que a l'entrada, i ha d'estar signada i encunyada pel responsable d'RRHH de la mencionada empresa.

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, als treballadors o treballadores se'ls proveirà d'una clau d'accés per a poder accedir a aquest fitxer.

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

Amb caràcter setmanal, el treballador o treballadora rebrà notificació amb tot el detall necessari per a la seua comprensió del control horari efectuat. En el cas de no estar conforme amb aquest, podrà efectuar la reclamació oportuna davant el departament corresponent de l'empresa.

Amb caràcter mensual, la representació legal dels treballadors rebrà la mateixa informació que la rebuda per les persones treballadores de forma individual, així com la totalització de les hores de treball efectuades mensualment per cadascun d'ells.

Les empreses podran establir en nombre no superior a 50 dies a l'any una jornada màxima de fins a 10 hores diàries sobre la base de les necessitats d'atenció al comerç. Amb aquesta finalitat, els treballadors hauran de conèixer aquesta modificació de la seua jornada diària amb una antelació de 8 dies a la data de la seua realització quant a un màxim de 35 d'aquestes jornades; i amb una antelació de 5 dies a la data de la seua realització quant a les possibles 15 jornades restants.

Les hores treballades en excés sobre la jornada total anual o amb motiu del que s'indica en el paràgraf anterior, es compensaran mitjançant descans substitutori en jornades completes en Falles, Setmana Santa, o vacances anuals, així com en dates diferents establides de comú acord.

Complint amb els límits de la jornada anual, el treballador tindrà dret a un dia de permís a la seua elecció, per a l'atenció d'assumptes propis, que haurà de comunicar-ho a l'empresa amb antelació suficient, en jornades que no entorpesquen el normal funcionament de l'activitat d'aquesta.

El descans setmanal serà d'un dia i mig, ampliable a fi de compensar les hores realitzades en excés els dies d'ampliació de la jornada.

Article 11. Diumenge i festius

Les parts subscriptores del present conveni mantenen el principi de mantindre la inactivitat mercantil i laboral els diumenges i festius del calendari anual. En aquest sentit, els treballadors afectats pel seu àmbit d'aplicació que tinguen obligació de prestar els seus serveis aquests dies, quan així ho tinguen estipulat en el seu contracte de treball, només estaran obligats a fer-ho amb un màxim del 50 % dels festius administrativament autoritzats per l'autoritat corresponent.

No obstant això, en cas d'obrir els comerços en els dies indicats en el paràgraf anterior, acollint-se a l'autorització administrativa que siga procedent, els treballadors que presten serveis aquests dies percebran les hores treballades amb un increment sobre el valor de l'hora ordinària del 75 %. Les hores treballades aquests dies es computaran a l'efecte de la jornada màxima anual establida en el present conveni.

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 trabajador/a.

En las empresas de más de 25 trabajadores se les da un plazo hasta diciembre de 2020 para implantar un sistema informático para llevar a cabo dicho control, para el resto de empresas esta medida se prolongará hasta diciembre de 2021.

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 (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 el responsable 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 los/as trabajadores/as se les proveerá de una clave de acceso para poder acceder a dicho fichero.

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

Con carácter semanal, el trabajador 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 los trabajadores 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 uno de ellos.

Las empresas podrán establecer en número no superior a 50 días al año una jornada máxima de hasta 10 horas diarias con base en las necesidades de atención al comercio. A tal fin, los trabajadores deberán conocer tal modificación de su jornada diaria con una antelación de 8 días a la fecha de su realización en cuanto a un máximo de 35 de dichas jornadas; y con una antelación de 5 días a la fecha de su realización en cuanto a las posibles 15 jornadas restantes.

Las horas trabajadas en exceso sobre la jornada total anual o con motivo de lo indicado en el párrafo anterior, se compensarán mediante descanso sustitutorio en jornadas completas en Fallas, Semana Santa, o vacaciones anuales, así como en fechas distintas establecidas de común acuerdo.

Cumpliendo con los límites de la jornada anual, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso a su elección, para la atención de asuntos propios, comunicándolo a la empresa con antelación suficiente, en jornadas que no entorpezcan el normal funcionamiento de la actividad de la misma.

El descanso semanal será de un día y medio, ampliable al objeto de compensar las horas realizadas en exceso los días de ampliación de la jornada.

Artículo 11. Domingo y festivos

Las partes suscriptoras del presente convenio mantienen el principio de mantener la inactividad mercantil y laboral los domingos y festivos del calendario anual. En ese sentido, los trabajadores afectados por su ámbito de aplicación que tengan obligación de prestar sus servicios dichos días, cuando así lo tengan estipulado en su contrato de trabajo, solo vendrán obligados a hacerlo con un máximo del 50 % de los festivos administrativamente autorizados por la autoridad correspondiente.

No obstante, en caso de abrirse los comercios en los días indicados en el párrafo anterior, acogiéndose a la autorización administrativa que proceda, los trabajadores que presten servicios dichos días percibirán las horas trabajadas con un incremento sobre el valor de la hora ordinaria del 75 %. Las horas trabajadas dichos días se computarán a efectos de la jornada máxima anual establecida en el presente convenio.

El que es disposa en els paràgrafs anteriors no serà aplicable per a les empreses dedicades a sex-shop i per a les enquadrades en l'article 5 de la Llei 1/2004, de 21 de desembre, fins i tot sense romandre obertes les 18 hores que l'esmentat article menciona.

Article 12. Hores extraordinàries

Es podran realitzar hores extraordinàries amb un límit de 80 hores a l'any. Els treballadors a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries d'acord amb el que es preveu en el Reial Decret Llei 15/1998, de 27 de novembre, però es permetrà la realització d'hores complementàries quan així es pacte per escrit expressament amb el treballador en el moment de la subscripció del contracte o amb posterioritat a això.

Les hores extraordinàries podran realitzar-se en els casos següents:

- Per causes de força major.
- Hores conjunturals: períodes punta, absències imprevistes, acoblaments de torns, treballs de reparació i manteniment.

La compensació d'aquestes hores podrà realitzar-se bé mitjançant descans substitutori, o bé mitjançant compensació econòmica. En tots dos casos, el valor de l'hora extraordinària serà igual al valor de l'hora ordinària incrementada en un 75 % calculat sobre els conceptes de salari base i antiguitat.

Article 13. Vacances anuals

Les vacances anuals tindran una duració de 30 dies.

El gaudi d'aquestes vacances estarà comprés preferentment entre els mesos de juny a setembre, tots dos inclusivament, havent d'iniciar-se el seu gaudi en dia laborable no coincident amb el descans setmanal ni diumenges. Si durant el gaudi d'aquestes hi ha algun festiu, es prolongaran en tants dies com festius coincidents.

Les dates de gaudi hauran de conèixer-se amb anterioritat al 31 de març de cada anualitat, i en tot cas amb dos mesos d'antelació al gaudi de les vacances.

El gaudi de les vacances en dates diferents de les previstes en el calendari inicial, haurà de realitzar-se mitjançant mutu acord del treballador i l'empresa. En aquest cas, el nombre de dies vacacionals s'incrementarà en 4, que es computarà com a jornada efectiva de treball per al còmput de la jornada anual, llevat que la petició de dates diferents de les assenyalades les haja realitzades el treballador.

En els casos en què durant el gaudi vacacional el treballador cause baixa per IT derivada de malaltia comuna o accident no laboral, percebrà l'import corresponent a la seua situació vacacional sense tindre en compte a aquest efecte la baixa produïda.

La situació de risc durant l'embaràs i de maternitat per part de la dona treballadora interromprà el còmput de les vacances, tenint dret la interessada a nou assenyalament en data posterior a l'alta del procés que concórrega amb les vacances assenyalades.

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 previst en els apartats 4.5 i 7 de l'article 48 del TRET, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o la del gaudi del permís que per aplicació dels preceptes mencionats li corresponga, en finalitzar el període de suspensió, encara que haja finalitzat l'any natural a què corresponen.

En el cas que el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita el treballador o treballadora a gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador 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.

Article 14. Llicències, permisos i excedències

Qualsevol dret convingut en benefici, protecció o ajuda del treballador o treballadora en raó del seu vincle matrimonial pel present conveni, serà també d'aplicació al treballador o treballadora unida a una altra persona en una relació d'efectivitat anàloga a la conjugal amb independència de la seua orientació sexual, conforme al que es disposa en la legislació autònoma o estatal a aquest efecte, amb l'aportació prèvia de la certificació corresponent.

A) Permisos retribuïts

Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será de aplicación para las empresas dedicadas a «sex-shop» y para las encuadradas en el art. 5 de la Ley 1/2004, de 21 de diciembre, aun sin permanecer abiertos las 18 horas que el citado artículo menciona.

Artículo 12. Horas extraordinarias

Se podrán realizar horas extraordinarias con un límite de 80 horas al año. Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias de acuerdo a lo previsto en el Real decreto ley 15/1998, de 27 de noviembre, permitiéndose la realización de horas complementarias cuando así se pacte por escrito expresamente con el trabajador en el momento de la suscripción del contrato o con posterioridad a ello.

Las horas extraordinarias podrán realizarse en los casos siguientes:

- Por causas de fuerza mayor.
- Horas coyunturales: períodos punta, ausencias imprevistas, ensamblajes de turnos, trabajos de reparación y mantenimiento.

La compensación de dichas horas podrá realizarse bien mediante descanso sustitutorio, o bien mediante compensación económica. En ambos casos, el valor de la hora extraordinaria será igual al valor de la hora ordinaria incrementada en un 75 % calculado sobre los conceptos de salario base y antigüedad.

Artículo 13. Vacaciones anuales

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días.

El disfrute de dichas vacaciones estará comprendido preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, debiendo iniciarse su disfrute en día laborable no coincidente con el descanso semanal ni domingos. Si durante el disfrute de las mismas hubiese algún festivo, se prolongarán en tantos días como festivos coincidentes.

Las fechas de disfrute deberán conocerse con anterioridad al 31 de marzo de cada anualidad, y en todo caso con dos meses de antelación al disfrute de las vacaciones.

El disfrute de las vacaciones en fechas distintas a las previstas en el calendario inicial, deberá realizarse mediante mutuo acuerdo del trabajador y la empresa. En este caso, el número de días vacacionales se incrementará en 4, que se computará como jornada efectiva de trabajo para el cómputo de la jornada anual, salvo que la petición de fechas distintas a las señaladas las haya realizado el trabajador.

En los casos en que durante el disfrute vacacional el trabajador cause baja por IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá el importe correspondiente a su situación vacacional sin tener en cuenta a tal efecto la baja producida.

La situación de riesgo durante el embarazo y de maternidad por parte de la mujer trabajadora interrumpirá el cómputo de las vacaciones, teniendo derecho la interesada a nuevo señalamiento en fecha posterior al alta del proceso que concorra con las vacaciones señaladas.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4.5 y 7 del art. 48 del TRET, 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 al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 14. Licencias, permisos y excedencias

Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del trabajador o trabajadora en razón de su vínculo matrimonial por el presente convenio, será también de aplicación al trabajador o trabajadora unida a otra persona en una relación de efectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual, conforme a lo que disponga la legislación autònoma o estatal al efecto, previa aportación de la certificación correspondiente.

A) Permisos retribuidos

Adicionalment als retribuïts en la normativa d'aplicació, els treballadors inclosos en l'àmbit d'aquest conveni tindran dret als que s'exposen a continuació:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
2. 3 dies per naixement de fill, s'ampliarà a 1 dia més en els casos de cesària o altres complicacions en el part degudament acreditades pel servei corresponent de l'entitat hospitalària que assistisca al part. Quan per aquest motiu el treballador necessite fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de dos dies més.
3. Un dia per trasllat del domicili habitual.
4. El permís de 2 dies per hospitalització de parents previst en l'article 37.3.b de l'Estatut dels Treballadors s'ampliarà a 3 en el cas de ser dies no consecutius, podrà iniciar-se en data diferent a la de l'ingrés hospitalari, havent de gaudir-se, en qualsevol cas, dins del període d'hospitalització. Quan per aquest motiu el treballador necessite fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de dos dies més.

5. 16 hores a l'any per a acudir al metge de capçalera o especialista, o acompanyar parents de primer grau o dependents que conviuen amb el treballador. A aquest efecte, haurà d'acreditar-se la convivència mitjançant la certificació administrativa que corresponga, així com la visita al facultatiu.

6. Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprés l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, s'atendrà al que en aquesta es disposa pel que fa a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans esmentat supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20 % de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar el treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

En el cas que el treballador, per compliment del deure o per l'exercici del càrrec, perceba una indemnització, es descomptarà l'import d'aquesta del salari a què tinga dret en l'empresa.

7. En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a la lactància del menor fins que aquest complisca nou mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples. Qui exercisca aquest dret, per la seua voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes. A aquests efectes, es computarà el nombre teòric d'hores d'absència corresponents fins al moment en què el menor complisca els 9 mesos, acumulant aquest resultat en dies complets d'absència d'acord amb l'equivalència que corresponga respecte al calendari de treball i jornada de l'empresa o centre.

B) Excedències

1. Guarda i custòdia d'un menor a cura de familiars

a) Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre a cada fill, tant quan siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguen provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

b) També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, llevat que s'establisca una duració major per negociació col·lectiva, els treballadors per a atendre un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix i no exercisca activitat retribuïda.

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

2. Voluntària

El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret al fet que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major de

Adicionalmente a los retribuidos en la normativa de aplicación, los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio tendrán derecho a los que se exponen a continuación:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. 3 días por nacimiento de hijo, se ampliará a 1 día más en los casos de cesárea u otras complicaciones en el parto debidamente acreditadas por el servicio correspondiente de la entidad hospitalaria que asista al parto. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.
3. Un día por traslado del domicilio habitual.
4. El permiso de 2 días por hospitalización de parientes previsto en el Artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores se ampliará a 3 en el caso de ser días no consecutivos, podrá iniciarse en fecha distinta a la del ingreso hospitalario, debiendo disfrutarse, en cualquier caso, dentro del periodo de hospitalización. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

5. 16 horas al año para acudir al médico de cabecera o especialista, o acompañar a parientes de primer grado o dependientes que convivan con el trabajador. A tal efecto, deberá acreditarse la convivencia mediante la certificación administrativa que corresponda, así como la visita al facultativo.

6. 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.

Quando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

7. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. A esos efectos, se computará el número teórico de horas de ausencia correspondientes hasta el momento en que el menor cumpliera los 9 meses, acumulando dicho resultado en días completos de ausencia de acuerdo con la equivalencia que corresponda con respecto al calendario de trabajo y jornada de la empresa o centro.

B) Excedencias

1. Guarda y custodia de un menor/ cuidado de familiares.

a. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando 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.

b. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta 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.

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

2. Voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de

cinc anys. Aquest dret sol podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

C) Paternitat

1. En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, el treballador tindrà dret a suspensió del contracte segons estipula l'article 48.7 del TRET, aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat.

2. En el supòsit de part la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspon només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat siga gaudit íntegrament per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

3. El treballador que exercisca aquest dret podrà fer-ho durant el període comprés des de la finalització del permís per naixement de fill, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitze la suspensió del contracte regulada en l'article 48.4 del TRET o immediatament després de la finalització d'aquesta suspensió.

4. La suspensió del contracte a la qual es refereix aquest article podrà gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 %, amb l'acord previ amb l'empresari i el treballador i conforme es determine reglamentàriament

5. Aquest permís podrà gaudir-se, a continuació dels dies de permís per naixement i fins a 13 dies després de l'acabament de la suspensió per maternitat, a opció del treballador.

6. El treballador haurà de comunicar a l'empresa les dates en les quals exercirà aquest dret amb una antelació mínima de 15 dies. En cas de voler gaudir-les immediatament després del permís per naixement, ho haurà de comunicar amb un mes d'antelació a la data prevista del part.

CAPÍTOL IV
Condicions retributives

Article 15. Estructura salarial

L'estructura retributiva del present conveni s'estableix mitjançant els conceptes següents:

1. Salari base mensual: determinat per a cada categoria professional en l'annex número 1 del present conveni.

2. Complement personal d'antiguitat per als treballadors contractats fins al 31.12.1995: consistent en quadriennis per import del 7 % del salari base de la categoria corresponent, amb un límit màxim del 25 % del salari base. No obstant això, als treballadors que al 31.12.1995 hagen superat el mencionat límit, se'ls respectarà la part proporcional del tram en què es troben. L'import així resultant quedarà consolidat sense que puguen computar-se nous quadriennis, no obstant això, s'incrementarà aquest en el mateix percentatge que s'establisca per a cada any de vigència de conveni d'aplicació a la resta dels conceptes retributius. En els casos en què la base de càlcul tinguda en compte per a aplicar el percentatge del 7 % ací establert siga superior al salari base de referència, el complement resultant mantindrà el seu import i servirà com a base de càlcul per als increments dels anys successius.

3. Complement personal d'antiguitat per als treballadors contractats des de l'1.01.1996. Consistent en quadriennis per import del 3,5 % del salari base de la categoria corresponent, amb un mínim de 15,03 euros mensuals, i amb un màxim del 25 % del salari base.

4. Pagues extraordinàries: consistent en 3 pagues (març, estiu i Nadal) abonables els dies 15 de març, juny i desembre, respectivament.

La paga de març podrà prorratejar-se mensualment. Les altres dues podran prorratejar-se si així ho acorden l'empresa i els representants legals dels treballadors, o el mateix treballador si no n'hi ha, podent modificar-se aquest acord en qualsevol moment, amb preavís d'un mes.

L'import de la paga de març es calcularà amb els salaris de l'any natural de la seua meritació encara que s'abone –una vegada acreditada– el mes de març de l'any natural següent.

de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

C) Paternidad:

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a suspensión del contrato según estipula el art. 48.7 del TRET, Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

2. En el supuesto de parto la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponde solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante cuando el periodo de descanso regulado sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

3. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del TRET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

4. La suspensión del contrato a la que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo con el empresario y el trabajador y conforme se determine reglamentariamente

5. Este permiso podrá disfrutarse, a continuación de los días de permiso por nacimiento y hasta 13 días después de la terminación de la suspensión por maternidad, a opción del trabajador.

6. El trabajador deberá comunicar a la empresa las fechas en las que ejercerá ese derecho con una antelación mínima de 15 días. En caso de querer disfrutarlas inmediatamente después del permiso por nacimiento, deberá hacerlo con un mes de antelación a la fecha prevista del parto.

CAPÍTULO IV
Condiciones retributivas

Artículo 15. Estructura salarial

La estructura retributiva del presente convenio se establece medianente los conceptos siguientes:

1. Salario base mensual: determinado para cada categoría profesional en el anexo núm. 1 del presente convenio.

2. Complemento personal de antigüedad para los trabajadores contratados hasta el 31.12.1995: consistente en cuatrienios por importe del 7 % del salario base de la categoría correspondiente, con un límite máximo del 25 % del salario base. No obstante, a los trabajadores que al 31.12.1995 hubiesen superado el citado límite, se les respetará la parte proporcional del tramo en que se encuentren. El importe así resultante quedará consolidado sin que puedan computarse nuevos cuatrienios, no obstante, incrementándose el mismo en el mismo porcentaje que se establezca para cada año de vigencia de convenio de aplicación al resto de los conceptos retributivos. En los casos en que la base de cálculo tenida en cuenta para aplicar el porcentaje del 7 % aquí establecido fuese superior al salario base de referencia, el complemento resultante mantendrá su importe y servirá como base de cálculo para los incrementos de los años sucesivos.

3. Complemento personal de antigüedad para los trabajadores contratados desde el 1/01/96. Consistente en cuatrienios por importe del 3,5 % del salario base de la categoría correspondiente, con un mínimo de 15,03 euros mensuales, y con un máximo del 25 % del salario base.

4. Pagas extraordinarias: consistente en 3 pagas (marzo, verano y Navidad) abonables los días 15 de marzo, junio y diciembre, respectivamente.

La paga de marzo podrá prorratearse mensualmente. La otras dos podrán prorratearse si así lo acuerdan la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o el propio trabajador si no los hubiere, pudiendo modificarse dicho acuerdo en cualquier momento, con preaviso de un mes.

El importe de la paga de marzo se calculará con los salarios del año natural de su devengo aunque se abone –una vez acreditada– en el mes de marzo del año natural siguiente.

El seu import per a cadascuna d'aquestes pagues serà igual a 30 dies de salari base, plus de qualitat, complement *ad personam*, més l'antiguitat –si escau– corresponent. Els períodes de meritació seran del dia 1 de gener al 31 de desembre de cada any per a les pagues de març i Nadal, i de l'1 de juliol al 30 de juny de l'any següent per a la paga d'estiu.

5. Plus de qualitat mensual: a partir de l'1 de gener de 2019 quedarà integrat en el salari base.

6. Plus de transport mensual: a partir de l'1 de gener de 2019 quedarà integrat en el salari base.

7. Nocturnitat: es considerarà a l'efecte de pagament com a treball nocturn el realitzat entre les 22.00 hores i les 06.00 hores, que reportarà a favor del treballador el pagament d'un complement a raó de aplicar sobre el salari un 10 % en la primera hora –si és al final de la jornada laboral, fins a les 23.00 h– i un 25 % en les següents o en totes si més d'un terç de la jornada és en horari nocturn. La base de càlcul serà salari anual dividit per 1776.

8. Complement *ad personam*: totes aquelles persones que tinguen dret a percebre aquest complement d'acord amb el que s'estableix en l'article 26 del Conveni 2007-2009, consolidaran la seua percepció en la quantia establida en aquest conveni, incrementant-se aquest en el mateix percentatge que s'establisca per a cada any de vigència de conveni d'aplicació a la resta dels conceptes retributius.

Article 16. Data i forma de pagament

Els salaris i altres conceptes retributius es liquidaran necessàriament l'últim dia hàbil de cada mes natural mitjançant transferència, per a això el treballador informará l'empresa de l'entitat i compte bancari al seu nom. Al seu torn, també podrà utilitzar-se qualsevol altre mitjà de pagament legalment establert.

CAPÍTOL V Condicions assistencials

Article 17. Complementos per IT

L'empresa abonará com a complement a les prestacions per IT les següents quantitats en els termes i condicions que seguidament es concreten, sempre que es tinga dret a les prestacions de referència.

1. En els casos de malaltia comuna o accident no laboral:

a) Del dia 1 al dia 3 del procés, una sola vegada a l'any: el 50 % de la base reguladora.

b) Del dia 4 al dia 20 del procés: una quantitat que –juntament amb la prestació corresponent– arribe al 75 % de la base reguladora.

c) Del dia 21 a la finalització del procés: una quantitat que –juntament amb la prestació corresponent– arribe al 90 % de la base reguladora.

2. En els casos d'hospitalització per malaltia comuna o accident no laboral:

Per el temps que dure l'hospitalització: una quantitat que –juntament amb la prestació corresponent– arribe al 100 % de la base reguladora.

3. En els casos d'accident de treball:

Del dia 1 a la data de finalització del procés: una quantitat que –juntament amb la prestació corresponent– arribe al 100 % de la base reguladora.

Article 18. Jubilació

A petició del treballador aquest podrà sol·licitar, si reuneix els requisits necessaris, la jubilació parcial anticipada, romanent en actiu a temps parcial pel temps i jornada que no se situe en jubilació, contractant l'empresa un substitut, mitjançant qualsevol modalitat contractual que siga legalment aplicable.

Article 19. Assegurança d'accidents

Les empreses contractaran a favor dels treballadors al seu servei una pòlissa que cobrisca el risc de mort i invalidesa permanent total per a la professió habitual o absoluta derivades d'accident, no exclosos en la pòlissa corresponent, amb un capital de 20.000 euros per al cas de mort i de 24.000 euros per als casos d'invalidesa.

Su importe para cada una de dichas pagas será igual a 30 días de salario base, plus de calidad, complemento *ad personam*, más la antigüedad –en su caso– correspondiente. Los períodos de devengo serán del día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año para las pagas de marzo y Navidad, y del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente para la paga de verano.

5. Plus de calidad mensual: a partir del 1 de enero de 2019 quedarà integrado en el salario base.

6. Plus de transporte mensual: a partir del 1 de enero de 2019 quedarà integrado en el salario base.

7. Nocturnidad: se considerará a efectos de pago como trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 horas y las 06.00 horas, que devengará a favor del trabajador el pago de un complemento a razón de aplicar sobre el salario un 10 % en la primera hora –si es al final de la jornada laboral, hasta las 23.00h– y un 25 % en las siguientes o en todas si más de un tercio de la jornada es en horario nocturno. La base de cálculo será salario anual dividido por 1.776.

8. Complemento *ad personam*: todos aquellas personas que tuvieren derecho a percibir este complemento de acuerdo con lo establecido en el art. 26 del Convenio 2007-2009, consolidaran su percepción en la cuantía establecida en dicho convenio, incrementándose el mismo en el mismo porcentaje que se establezca para cada año de vigencia de convenio de aplicación al resto de los conceptos retributivos.

Artículo 16. Fecha y forma de pago

Los salarios y demás conceptos retributivos se liquidarán necesariamente el último día hábil de cada mes natural mediante transferencia, para lo cual el trabajador informará a la empresa de la entidad y cuenta bancaria a su nombre. A su vez, también podrá utilizarse cualquier otro medio de pago legalmente establecido.

CAPÍTULO V Condiciones asistenciales

Artículo 17. Complementos por IT

La empresa abonará como complemento a las prestaciones por IT las siguientes cantidades en los términos y condiciones que seguidamente se concretan, siempre y cuando se tenga derecho a las prestaciones de referencia.

1. En los casos de enfermedad común o accidente no laboral:

a) Del día 1 al día 3 del proceso, una sola vez al año: el 50 % de la base reguladora.

b) Del día 4 al día 20 del proceso: una cantidad que –junto con la prestación correspondiente– alcance el 75 % de la base reguladora.

c) Del día 21 hasta la finalización del proceso: una cantidad que –junto con la prestación correspondiente– alcance el 90 % de la base reguladora.

2. En los casos de hospitalización por enfermedad común o accidente no laboral:

Por el tiempo que dure la hospitalización: una cantidad que –junto con la prestación correspondiente– alcance el 100 % de la base reguladora.

3. En los casos de accidente de trabajo:

Del día 1 a la fecha de finalización del proceso: una cantidad que –junto con la prestación correspondiente– alcance el 100 % de la base reguladora.

Artículo 18. Jubilación

A petición del trabajador este podrá solicitar, si reúne los requisitos necesarios, la jubilación parcial anticipada, permaneciendo en activo a tiempo parcial por el tiempo y jornada que no se sitúe en jubilación, contratando la empresa un sustituto, mediante cualquier modalidad contractual que sea de legal aplicación.

Artículo 19. Seguro de accidentes

Las empresas contratarán a favor de los trabajadores a su servicio una póliza que cubra el riesgo de muerte e invalidez permanente total para la profesión habitual o absoluta derivadas de accidente, no excluidos en la póliza correspondiente, con un capital de 20.000 euros para el caso de muerte y de 24.000 euros para los casos de invalidez.

Article 20. Vigilància de la salut

Els treballadors afectats pel present conveni tenen dret al fet que la prestació dels seus serveis en els diversos centres de treball i establiments de les empreses del sector s'adapte a les mesures i normes que, amb caràcter obligatori, estableix la Llei de prevenció de riscos laborals, Llei 31/1995, de 8 de novembre, i els diversos reglaments que la desenvolupen.

Les organitzacions que subscriuen aquest conveni coincideixen que la protecció dels treballadors en matèria de salut i seguretat, constitueix un objectiu bàsic i prioritari. Per aquest motiu, desenvoluparan les accions i mesures en matèria de seguretat i salut laboral que siguin necessàries per aconseguir unes condicions de treball on la salut del treballador no es veja afectada per aquestes.

Els plantejaments d'aquestes accions i mesures hauran d'estar encaminats a aconseguir una millora de la qualitat de vida i medi ambient de treball, desenvolupant objectius de promoció i defensa de la salut, millora de les condicions de treball, potenciació de les tècniques preventives com a mitjà per a l'eliminació de riscos a l'origen i la participació sindical en els centres de treball.

L'empresari es troba en l'obligació d'efectuar les següents tasques:

1. Evitar els riscos, combatre'ls a l'origen, avaluar els riscos que no es puguin evitar i substituir el que és perillós per allò que comporte poc de perill o cap perill.

2. Adaptar el treball a la persona, en particular pel que fa a la concepció dels llocs de treball, així com a l'elecció dels equips i els mètodes de treball, amb la intenció d'atenuar el treball monòton i repetitiu i a reduir els efectes d'aquest en la salut.

3. Tindre en compte l'evolució tècnica.

4. Planificar l'activitat preventiva i les possibles situacions d'emergència. Investigar els accidents.

5. Formar i informar els treballadors sobre els següents aspectes:

a. Els riscos per a la seguretat i salut d'aquests en el treball, tant aquells que afecten l'empresa en el seu conjunt com a cada tipus de lloc de treball o funció i les mesures de protecció i prevenció aplicables. Informar cada treballador dels riscos específics que afecten el seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables a aquests riscos.

b. Les mesures adoptades que cal utilitzar en casos d'emergència.

6. Vigilar la salut dels treballadors. Les empreses realitzaran anualment o amb la periodicitat que marque el personal sanitari del departament de salut de les empreses, el reconeixement mèdic als seus treballadors, que tindrà caràcter voluntari per a aquests, excepte en els supòsits d'obligatorietat legalment previstos. Els reconeixements mèdics hauran de causar les menors molèsties als treballadors i seran proporcionals al risc, respectant en tot moment el dret a la intimitat, a la dignitat de la persona i a la confidencialitat de la informació.

La representació legal dels treballadors de l'empresa tindrà la informació permanent respecte a la posada en marxa de nous processos, modificació d'instal·lacions, i dels mesuraments, anàlisis i reconeixements que s'efectuen en relació amb les condicions ambientals dels centres de treball.

Amb vista a la protecció de la dona treballadora, en relació amb la seua maternitat, les parts subscriptores del present conveni consideren prioritari en les empreses vetlar pel compliment de la normativa específica en matèria de prevenció de riscos laborals, en particular quant a la preceptiva avaluació de riscos que, d'acord amb el que es preveu en l'article 26 de l'LPL, haurà de tindre en compte la susceptibilitat de les treballadores embarassades o en període de lactància natural.

CAPÍTOL V Altres condicions

Article 21. Desplaçaments

Els treballadors que per compte i ordre de l'empresa realitzen viatges a poblacions diferents d'on radique l'empresa o tinga el seu domicili habitual el treballador, percebran com a compensació de les despeses realitzades, les quantitats establides en l'annex I

Artículo 20. Vigilancia de la salud

Los trabajadores afectados por el presente convenio tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de prevención de riesgos laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y los diversos reglamentos que la desarrollan.

Las organizaciones que suscriben este convenio coinciden en que la protección de los trabajadores en materia de Salud y Seguridad, constituye un objetivo básico y prioritario. Por este motivo, desarrollarán las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de riesgos en su origen y la participación sindical en los centros de trabajo.

El empresario se encuentra en la obligación de efectuar las siguientes tareas:

1. Evitar los riesgos, combatirlos en su origen, evaluar los riesgos que no se puedan evitar y sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

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

3. Tener en cuenta la evolución técnica.

4. Planificar la actividad preventiva y las posibles situaciones de emergencia. Investigar los accidentes.

5. Formar e informar a los trabajadores sobre los siguientes extremos:

a. Los riesgos para la seguridad y salud de estos en el trabajo, tanto aquellos que afectan a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función y las medidas de protección y prevención aplicables. Informar a cada trabajador de los riesgos específicos que afectan a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

b. Las medidas adoptadas a utilizar en casos de emergencia.

6. Vigilar la salud de los trabajadores. Las empresas realizarán anualmente o con la periodicidad que marque el personal sanitario del departamento de salud de las empresas, el reconocimiento médico a sus trabajadores, que tendrá carácter voluntario para estos, excepto en los supuestos de obligatoriedad legalmente previstos. Los reconocimientos médicos deberán causar las menores molestias a los trabajadores y serán proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

La representación legal de los trabajadores de la empresa tendrá la información permanente respecto a la puesta en marcha de nuevos procesos, modificación de instalaciones, y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

En orden a la protección de la mujer trabajadora, en relación con su maternidad, las partes suscriptoras del presente convenio consideran prioritario en las empresas velar por el cumplimiento de la normativa específica en materia de prevención de riesgos laborales, en particular en cuanto a la preceptiva evaluación de riesgos que, de acuerdo a lo previsto en el art. 26 de la LPL, deberá tener en cuenta la susceptibilidad de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural.

CAPÍTULO VI Otras condiciones

Artículo 21. Desplazamientos

Los trabajadores que por cuenta y orden de la empresa realicen viajes a poblaciones distintas en las que radique la empresa o tenga su domicilio habitual el trabajador, percibirán como compensación de los gastos realizados, las cantidades establecidas en el anexo I.

En el cas que el treballador manifeste i acredite la impossibilitat de cobrir les despeses ocasionades per aquests desplaçaments amb els imports anteriorment establits, se li abonarà la despesa efectivament realitzada.

Article 22. Uniformes i/o peces de vestir de treball

Les empreses que exigisquen per al desenvolupament del treball uniformes i/o peces de vestir de treball, proveiran els treballadors afectats d'aquestes, tenint en compte les condicions climàtiques de la zona. El manteniment en perfecte estat d'aquestes serà per compte del treballador.

Article 23. Acumulació del crèdit horari sindical

El crèdit horari sindical mensual a què tinguen dret els delegats de personal o membres del comitè d'empresa en les empreses afectades per l'àmbit d'aquest conveni podrà ser cedit entre delegats d'un mateix sindicat i acumulat per un o diversos delegats de personal o membres del comitè d'empresa en el mes en què es produïska la cessió d'hores, havent de fer ús d'aquestes en aquest mes. Quan l'ús d'aquest crèdit horari s'haja de destinar a formació per part dels delegats de personal o membres del comitè d'empresa que acumulen hores per la cessió d'aquestes d'altres delegats o membres del comitè del seu mateix sindicat, la cessió, acumulació i ús podrà realitzar-se trimestralment.

CAPÍTOL VII
Règim disciplinari

Article 24. Règim disciplinari

L'empresa podrà sancionar les accions o omissions punibles en què incorreguen els treballadors i les treballadores d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

Tota falta comesa per un treballador o una treballadora es classificarà, atenent la seua importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

A) Faltes lleus: es consideraran faltes lleus les següents:

1. D'1 a 3 faltes de puntualitat en l'assistència al treball, amb retard inferior a 30 minuts en l'horari d'entrada en 1 mes, excepte si d'aquests retards es deriven greus perjudicis per al procés productiu de l'empresa, en aquest cas serà falta greu.

2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falte al treball per motiu justificat, llevat que es prove la impossibilitat de realitzar-ho.

3. Xicotets descuits en la conservació en els gèneres o del material de l'empresa.

4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili que pugja perjudicar l'activitat laboral.

5. Les discussions amb altres treballador o treballadores dins de les dependències de l'empresa, sempre que no siga en presència del públic.

6. L'abandonament del treball sense causa justificada, tot i que siga per temps breu. Si com a conseqüència d'aquest s'origina perjudici greu a l'empresa o causa risc d'accident o per a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada com molt greu, i greu quan el risc siga menor.

7. Falta de condícia i neteja personal quan siga de tal índole que pugja afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

8. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.

9. Faltar 1 dia al treball sense la deguda autorització o causa justificada.

B) Faltes greus: es consideraran com a faltes greus les següents:

1. Més de 3 faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball en un període de 30 dies.

2. La desobediència a les ordres o instruccions de la direcció de l'empresa o als qui es troben amb facultats de direcció o d'organització en l'exercici regular de les seues funcions en qualsevol matèria de treball incloent-hi les de prevenció i seguretat en el treball. Si la desobediència és reiterada o implica crebant manifest de la disciplina en el treball o d'aquesta se'n deriva perjudici per a l'empresa o per a les persones podrà ser qualificada com a falta molt greu.

3. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.

En el supuesto de que el trabajador manifieste y acredite la imposibilidad de cubrir los gastos ocasionados por dichos desplazamientos con los importes anteriormente establecidos, se le abonará el gasto efectivamente realizado.

Artículo 22. Uniformes y/o prendas de trabajo

Las empresas que exijan para el desarrollo del trabajo uniformes y/o prendas de trabajo, proveerán a los trabajadores afectados de las mismas, teniendo en cuenta las condiciones climáticas de la zona. El mantenimiento en perfecto estado de las mismas será por cuenta del trabajador.

Artículo 23. Acumulación del crédito horario sindical

El crédito horario sindical mensual a que tengan derecho los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa en las empresas afectadas por el ámbito de este convenio podrá ser cedido entre delegados de un mismo sindicato y acumulado por uno o varios delegados de personal o miembros del Comité de Empresa en el mes en que se produzca la cesión de horas, debiendo hacer uso de las mismas en dicho mes. Cuando el uso de este crédito horario se vaya a destinar a formación por parte de los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa que acumulen horas por la cesión de las mismas de otros delegados o miembros del Comité de su mismo sindicato, la cesión, acumulación y uso podrá realizarse trimestralmente.

CAPÍTULO VII
Régimen disciplinario laboral

Artículo 24. Régimen disciplinario

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los y las trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un o una trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

A) Faltas leves: se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en 1 mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio que pueda perjudicar a la actividad laboral.

5. Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo sea menor.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

B) Faltas graves: se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de 30 días.

2. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.

5. Les discussions amb altres treballadors en presència del públic que transcendisca a aquest.

6. Emprar per a ús propi articles, estris o peces de vestir de l'empresa, traure'ls de les instal·lacions o dependència de l'empresa, traure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa llevat que existisca autorització.

7. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada laboral.

8. La inassistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada de 2 dies en 1 mes.

9. La comissió de 5 faltes lleus, encara que siga de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i que haja hagut sanció o amonestació per escrit.

C) Faltes molt greus: es consideraran faltes molt greus:

1. L'absència injustificada al treball durant més de 3 dies laborals dins d'1 mes.

2. La simulació de malaltia o accident.

3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant el treball, o fer negociacions de comerç o indústria pel seu compte o d'una altra persona en expressa autorització de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat d'aquesta.

4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, instruments i documents de l'empresa.

5. El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys de treball o qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.

6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar a persones estranyes a aquesta el contingut d'aquests, excepte el que s'estableix en l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors.

7. Originar freqüents renyines i batusses amb els companys de treball.

8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.

9. Els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i les companyes i subordinats.

10. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempte greument respecte a la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la mencionada conducta es duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

11. La comissió per un superior d'un fet arbitrari que supose la vulneració d'un dret del treballador o treballadora legalment reconegut, d'on es derive un perjudici greu per al subordinat.

12. L'embriaguesa habitual i drogodependència manifesta, que repercutisca negativament en la jornada laboral i en el seu lloc de treball. La sanció que puga correspondre a aquesta infracció no es portarà a efecte si el treballador se sotmet a rehabilitació, a aquest efecte s'habilitarà una excedència amb reserva de lloc de treball per 1 any, ampliable fins a 2 anys si aquesta és necessària per a la curació de conformitat amb la certificació d'un institut competent en la matèria.

13. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del seu treball, sempre que no estiga motivada per algun dret reconegut per les lleis.

14. Les derivades de l'apartat A.6 i B.2.

15. La reincidència en falta greu, encara que siga de diferent naturalesa, sempre que no es cometa dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.

Règim de sancions

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present conveni. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador o treballadora, en què es farà constar la data i els fets que la motiven. Per a la imposició de sancions se seguiran els tràmits previstos en la legislació general.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público que trascienda a este.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencia de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de 2 días en 1 mes.

9. La comisión de 5 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

C) Faltas muy graves: se considerarán como faltas muy graves:

1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de 3 días laborales dentro de 1 mes.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona en expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los y las compañeras y subordinados/as.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La embriaguez habitual y drogodependencia manifesta, que repercuta negativamente en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción no se llevará a efecto si el trabajador se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por 1 año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de un instituto competente en la materia.

13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motiva por derecho alguno reconocido por las Leyes.

14. Las derivadas del apartado A.6 y B.2.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que no se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

Régimen de sanciones

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sancions màximes

Les sancions que podran imposar-se en cada cas, atesa la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

1. Per faltes lleus: amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.
2. Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de 3 a 10 dies.
3. Per faltes molt greus: des de la suspensió d'ocupació i sou d'11 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta siga qualificada en el seu grau màxim.

Prescripció

La facultat de la direcció de l'empresa per a sancionar prescriurà per a les faltes lleus als 10 dies, per a les faltes greus als 20 dies i per a les molt greus als 60 dies, a partir de la data en què aquella va tindre coneixement, de la seua comissió i, en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comés.

CAPÍTOL VIII
Disposicions addicionals

Article 25. Incrementos salarials

Any 2019. Els salaris aplicables des de l'1 de gener de 2019, són els reflectits en les taules que figuren en l'annex al final d'aquest conveni, i són el resultat d'aplicar a les taules vigents a 31 de desembre de 2018 un increment del 2 %.

En el cas que l'índex de preus al consum (IPC) establert per l'INE per a l'any 2019, al 31 de desembre de 2019 registre una variació respecte al 2 %, s'efectuarà una revisió salarial tan prompte es constate oficialment aquesta circumstància en la variació sobre la indicada xifra més un 0,5 %.

Any 2020. Els salaris aplicables des de l'1 de gener de 2020 són els reflectits en les taules que figuren en l'annex al final d'aquest conveni, i són el resultat d'aplicar a les taules vigents a 31 de desembre de 2019 o les seues taules revisades si és procedent, un increment del 2 %.

En el cas que l'índex de preus al consum (IPC) establert per l'INE per a l'any 2020, al 31 de desembre de 2020 registre una variació respecte al 2 %, s'efectuarà una revisió salarial tan prompte es constate oficialment aquesta circumstància en la variació sobre la indicada xifra més un 0,5 %.

Els endarreriments, si foren procedents per aquesta revisió, es realitzaran en un sol pagament, una vegada constatada per la comissió mixta del conveni el mes de gener de cada any de vigència segons les dades corresponents a l'evolució de l'IPC en el període fixat, mitjançant acta signada a aquest efecte, de la qual se sol·licitarà dipòsit, registre i publicació a l'autoritat laboral.

Article 26. Compensació i absorció

Les condicions laborals i econòmiques pactades en aquest conveni hauran de ser considerades globalment i en termes anuals. Les condicions establides en el present conveni seran compensables i absorbibles amb aquelles altres que s'hagen gaudit amb anterioritat –tant en l'àmbit col·lectiu, com en l'àmbit individual–. No obstant això, les condicions que superen el que s'estableix en el reiterat conveni, es respectaran amb caràcter general.

Article 27. Legislació supletòria

En el que no s'estableix en el present conveni s'ajustarà al que es preveu en l'Estatut dels Treballadors, Llei orgànica de llibertat sindical, Llei de prevenció de riscos laborals, Acord de buits i altres normes legals i reglamentàries de general aplicació.

Article 28. Clàusula d'inaplicació

En aquesta matèria s'atendrà al que es disposa en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. Quan concorreguen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu conforme al que es preveu en l'article 87.1 ET, es podrà procedir, amb el desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 ET, a inaplicar en l'empresa les condicions de

Sanciones máximas

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

1. Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
2. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.
3. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Prescripción

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento, de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII
Disposiciones adicionales

Artículo 25. Incrementos salariales

Año 2019. Los salarios aplicables desde el 1 de enero de 2019, son los reflejados en las tablas que figuran en el anexo al final de este convenio, y son el resultado de aplicar a las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2018 un incremento del 2 %.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE para el año 2019, al 31 de diciembre de 2019 registrara una variación respecto al 2 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra más un 0,5 %.

Año 2020. Los salarios aplicables desde el 1 de enero de 2020, son los reflejados en las tablas que figuran en el anexo al final de este convenio, y son el resultado de aplicar a las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2019 o sus tablas revisadas si procediese, un incremento del 2 %.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE para el año 2020, al 31 de diciembre de 2020 registrara una variación respecto al 2 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra más un 0,5 %.

Los atrasos, si procediesen por dicha revisión, se realizarán en un solo pago, una vez constatada por la Comisión Mixta del convenio en el mes de enero de cada año de vigencia según los datos correspondientes a la evolución del IPC en el periodo fijado, mediante acta firmada al efecto, de la que se solicitará depósito, registro y publicación a la Autoridad Laboral.

Artículo 26. Compensación y absorción

Las condiciones laborales y económicas pactadas en este convenio deberán ser consideradas globalmente y en términos anuales. Las condiciones establecidas en el presente convenio serán compensables y absorbibles con aquellas otras que viniesen disfrutándose con anterioridad –tanto a nivel colectivo, como individual–. No obstante, las condiciones que superen lo establecido en el reiterado convenio, se respetarán a todos los efectos.

Artículo 27. Legislación supletoria

En lo no establecido en el presente convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley orgánica de libertad sindical, Ley de prevención de riesgos laborales, acuerdo de vacíos y demás normas legales y reglamentarias de general aplicación.

Artículo 28. Cláusula de inaplicación

En esta materia se estará a lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo

treball previstes, que afecten les següents matèries, en tot cas segons el procediment i efectes previstos en el mencionat precepte legal:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i la distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedisquen els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 d'aquesta llei.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Article 29. Comissió paritària

1. Les parts negociadores acorden establir una comissió paritària, com a òrgan d'interpretació, i vigilància del compliment del present conveni, amb caràcter preceptiu, les funcions del qual seran:

- a) El coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i la interpretació del present conveni col·lectiu.
- b) Vigilància del compliment col·lectiu dels pactes.
- c) Intervindre en els procediments d'interpretació, mediació i arbitratge amb caràcter preceptiu en els conflictes col·lectius sobre interpretació o aplicació del conveni, així com en la resolució dels conflictes que els siguen sotmesos sobre determinació del calendari laboral i sobre distribució de la jornada en els termes establits en els articles del present conveni col·lectiu.

d) Intervindre en la resolució de les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta relatius a la no-aplicació de les condicions de treball establides en el present conveni col·lectiu.

e) Instar a la mesa negociadora a l'adaptació o, si escau, modificació del conveni durant la seua vigència.

f) Instar la mesa negociadora a l'adopció d'acords parcials i/o temporals per a la modificació d'algun o d'alguns dels continguts del conveni prorrogats, amb la finalitat d'adaptar-los a les condicions en les quals, després de la terminació de la vigència pactada, es desenvolupe l'activitat en el sector, i establir expressament la seua vigència.

2. La comissió paritària estarà integrada paritàriament per un màxim de 2 membres per cadascuna de les representacions, sindical i empresarial signants del present conveni col·lectiu.

Podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors en totes les matèries que siguen de la seua competència. Aquests assessors seran designats lliurement per cadascuna de les parts.

Es considerarà vàlidament constituïda la comissió quan assistisca la totalitat dels seus membres a la reunió.

3. Totes dues parts acorden comunicar a la comissió paritària tots els dubtes, discrepàncies i conflictes que puguen produir-se com a conseqüència de la interpretació i l'aplicació del conveni col·lectiu perquè la comissió emeta dictamen o actue en la forma reglamentària prevista.

4. Es procurarà que per a resoldre qualsevol consulta plantejada a la comissió es done audiència a les parts interessades.

5. 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 s'estableix en el present 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.

CAPÍTOL IX

Declaració d'intencions

Article 30. Declaració antidiscriminària i sobre violència de gènere

El present conveni s'estableix sobre la no-discriminació per raó de sexe, raça, religió, ideologia política i/o sindical, així com qualsevol altra continguda en les lleis com a dret fonamental del ciutadà i/o del treballador, excepte pel que fa a les discriminacions positives dirigides especialment a la dona treballadora.

En particular, les parts subscriptores del present conveni han vingut a regular en el seu text, d'acord amb el que es preveu en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el dret de la dona treballadora a l'acumulació d'hores durant la lactància de menors de 9 mesos, o la interrupció del còmput del període vacaci-

previstas, que afecten a las siguientes materias, en todo caso según el procedimiento y efectos previstos en el citado precepto legal:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Artículo 29. Comisión paritaria

1. Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediació n y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, así como en la resolución de los conflictos que les sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución de la jornada en los términos establecidos en los artículos del presente convenio colectivo.

d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo.

e) Instar a la Mesa Negociadora a la adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

f) Instar a la Mesa Negociadora a la adopción de acuerdos parciales y/o temporales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia.

2. La Comisión Paritaria estará integrada paritariament e por un máximo de 2 miembros por cada una de las representaciones, sindical y empresarial firmantes del presente convenio colectivo.

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

Se entenderá válidamente constituída la comisión cuando asista la totalidad de sus miembros a la reunión.

3. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio colectivo para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

4. Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

5. 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.

CAPÍTULO IX

Declaración de intenciones

Artículo 30. Declaración antidiscriminatoria y sobre violencia de género

El presente convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, raza, religión, ideología política y/o sindical, así como cualquier otra contenida en las leyes como derecho fundamental del ciudadano y/o del trabajador, salvo en cuanto a las discriminaciones positivas dirigidas especialmente a la mujer trabajadora.

En particular, las partes suscriptoras del presente convenio han venido a regular en su texto, de acuerdo a lo previsto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el derecho de la mujer trabajadora a la acumulación de horas durante la lactancia de menores de 9 meses, o la interrupción del cómputo del

onal en situacions de maternitat i risc durant l'embaràs, i prescriu, en matèria de contractació i en relació amb el que es preveu en l'article 18 del conveni, la consideració com a col·lectiu prioritari el de la dona, establint-se mecanismes per a afavorir el seu accés al mercat de treball.

En els supòsits de treballadors víctimes de violència de gènere, s'ajustarà al que es disposa en la Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i la resta de normativa que la desplegue o modifique. Perquè les víctimes puguen exercir els drets que estableix la mencionada llei, hauran d'acreditar aquesta situació davant l'empresari de la forma establida en aquesta.

La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, d'acord amb el que es preveu en el TRET, segons redacció donada per l'apartat u de la disposició adicional setena de la Llei orgànica 1/2004, 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 o altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa. Així mateix, d'acord amb el TRET, segons redacció donada per l'apartat dos de la disposició adicional setena de la Llei orgànica 1/2004, en el cas d'empreses amb diversos centres, la treballadora víctima de violència de gènere que es veja obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on presta els seus serveis per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, de la mateixa categoria professional o equivalent, que l'empresa tinga vacant en un altre centre. En aquest últim supòsit, l'empresa reservarà el lloc de treball que exercia durant un període de sis mesos, després del qual la treballadora haurà d'optar pel retorn al seu lloc o continuar en el nou, en aquest cas decaurà l'obligació de reserva de lloc.

En el supòsit de suspensió del contracte de treball segons TRET, l'esmentada suspensió tindrà una duració mínima de sis mesos, prorrogable per decisió judicial en els termes previstos en l'apartat quatre de la disposició adicional setena de la Llei 1/2004, període que es considerarà de cotització a l'efecte de les corresponents prestacions de la Seguretat Social en els termes regulats en l'apartat 5 de l'article 124 de la Llei general de Seguretat Social, segons redacció de l'apartat u de la disposició adicional huitena de la Llei orgànica 1/2004.

A l'efecte del que s'indica en l'article 52.d de l'Estatut dels Treballadors, no es computaran com a faltes d'assistència, les absències motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons siga procedent.

Article 31. Declaració en matèria de pluriocupació

Les parts subscriptores d'aquest conveni consideren necessari evitar la pluriocupació com a norma general, excepte en els casos de treball a temps parcial. Conseqüentment, atenent aquesta declaració d'intencions tractaran d'evitar que aquestes situacions repercutisquen negativament en la distribució de l'ocupació existent.

Article 32. Igualtat d'oportunitats entre homes i dones

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Amb aquesta finalitat i en compliment de la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes, en el termini d'un mes des de la signatura d'aquest conveni col·lectiu, les empreses obligades a això constituiran la comissió d'igualtat per a l'elaboració d'un pla d'igualtat que haurà de negociar-se seguint els criteris establits en aquesta llei orgànica.

Grups professionals

En funció de les aptituds professionals, titulacions i contingut en general de la prestació, s'estableixen amb caràcter normatiu els següents grups professionals i els continguts que els defineixen:

Grup professional I

Criteris generals: tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, segons instruccions específiques,

período vacacional en situaciones de maternidad y riesgo durante el embarazo, y prescribe, en materia de contratación y en relación con lo previsto en el artículo 18 del convenio, la consideración como colectivo prioritario el de la mujer, estableciéndose mecanismos para favorecer su acceso al mercado de trabajo.

En los supuestos de trabajadores víctimas de violencia de género, se estará a lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y demás normativa que la desarrolle o modifique. Para que las víctimas puedan ejercer los derechos que establece la citada ley, deberán acreditar tal situación ante el empresario de la forma establecida en la misma.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, de acuerdo con lo previsto en el TRET, según redacción dada por el apartado uno de la disposición adicional séptima de la Ley orgánica 1/2004, 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 u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Asimismo, de acuerdo con el TRET, según redacción dada por el apartado dos de la disposición adicional séptima de la Ley orgánica 1/2004, en el caso de empresas con varios centros, 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, de la misma categoría profesional o equivalente, que la empresa tenga vacante en otro centro. En este último supuesto, la empresa reservará el puesto de trabajo que venía desempeñando durante un período de seis meses, tras el cual la trabajadora deberá optar por el regreso a su puesto o continuar en el nuevo, en cuyo caso decaerá la obligación de reserva de puesto.

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo según TRET, la citada suspensión tendrá una duración mínima de seis meses, prorrogable por decisión judicial en los términos previstos en el apartado cuatro de la disposición adicional séptima de la Ley 1/2004, período que se considerará de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social en los términos regulados en el apartado 5 del artículo 124 de la Ley general de Seguridad Social, según redacción del apartado uno de la disposición adicional octava de la Ley orgánica 1/2004.

A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 31. Declaración en materia de pluriempleo

Las partes suscriptoras de este convenio consideraran necesario evitar el pluriempleo como norma general, salvo en los casos de trabajo a tiempo parcial. Consecuentemente, atendiendo a dicha declaración de intenciones tratarán de evitar tales situaciones que repercutan negativamente en la distribución del empleo existente.

Artículo 32. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Con esta finalidad y en cumplimiento de la Ley orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el plazo de un mes desde la firma de este convenio colectivo, las empresas obligadas a ello constituirán la Comisión de Igualdad para la elaboración de un Plan de Igualdad que deberá negociarse siguiendo los criterios establecidos en dicha Ley orgánica.

Grupos profesionales

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen:

Grupo profesional I

Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones especifi-

amb un total grau de dependència jeràrquica i funcional. Poden requerir esforç físic. No és necessària la formació específica encara que ocasionalment pugua ser necessari un breu període d'adaptació.

Formació: coneixements elementals relacionats amb les tasques que exerceix.

A títol només enunciatiu les categories que pertanyen a aquest grup professional són les següents:

Aspirant administratiu/aspirant administrativa -18 anys
Aprentent/aprenenta sense contracte de formació.

Grup professional II

Criteris generals: tasques que consisteixen en l'execució de treballs que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

Formació: titulació o coneixements professionals equivalents a Graduat Escolar, Formació Professional de primer grau o Educació Secundària Obligatoria o coneixements professionals equivalents adquirits després d'una experiència acreditada.

A títol només enunciatiu les categories que pertanyen a aquest grup professional són les següents:

Ajudant dependent/ajudant dependenta
Auxiliar administratiu/auxiliar administrativa
Mosso/mossa
Personal de neteja

Grup professional III

Criteris generals: treballs d'execució autònoma que exigisquen habitualment iniciativa per part dels treballadors encarregats de la seua execució. Funcions que suposen integració coordinació i supervisió de tasques homogènies. Poden suposar coresponsabilitat de comandament.

Formació: titulació o coneixements professionals equivalents a l'antic Batxillerat Unificat Polivalent, 2n grau d'ESO o batxiller actual, Formació Professional de primer o segon grau o coneixements professionals equivalents adquirits després d'una experiència acreditada.

A títol només enunciatiu les categories que pertanyerien a aquest grup professional són les següents:

Viatjant-corredor de plaça/viatjant corredora de plaça
Dependent/dependenta
Comptable-programador/comptable-programadora
Oficial administratiu/oficial administrativa
Oficial 1a

Grup professional IV

Criteris generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses realitzades per un conjunt de col·laboradors. Tasques complexes però homogènies que sense implicar responsabilitat de comandament, tenen un alt grau de contingut intel·lectual i interrelació humana en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

Formació: titulació universitària, Formació Professional de grau mitjà o superior o coneixements professionals equivalents adquirits després d'una experiència acreditada.

A títol només enunciatiu les categories que pertanyen a aquest grup professional són les següents:

Cap de magatzem i sucursal
Cap de secció mercantil
Encarregat o encarregada de secció-establiment
Cap de secció administrativa

Grup professional V

Criteris generals: funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt d'operadors en una mateixa unitat funcional. S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposen responsabilitat concreta en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies emanades del personal pertanyent a la que ha de donar compte de la seua gestió. Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta

cas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitaría formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un breve periodo de adaptación.

Formación: conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

A título solo enunciativo las categorías que pertenecerían a este grupo profesional son las siguientes:

Aspirante/a administrativo/a -18 años
Aprendiz/a sin contrato formación.

Grupo profesional II

Criterios generales: tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o educación secundaria obligatoria o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

A título solo enunciativo las categorías que pertenecerían a este grupo profesional son las siguientes:

Ayudante dependiente/a
Auxiliar administrativo/a
Mozo/a
Personal limpieza

Grupo profesional III

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer coresponsabilidad de mando.

Formación: titulación o conocimientos profesionales equivalentes al antiguo Bachillerato Unificado Polivalente, 2º Grado de ESO o Bachiller actual, Formación Profesional de Primer o Segundo Grado o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

A título solo enunciativo las categorías que pertenecerían a este grupo profesional son las siguientes:

Viajante/a-corredor/a de plaza
Dependiente/a
Contable-programador/a
Oficial administrativo/a
Oficial 1ª

Grupo profesional IV

Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: titulación a nivel de educación universitaria, Formación Profesional de Grado Medio o Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

A título solo enunciativo las categorías que pertenecerían a este grupo profesional son las siguientes:

Jefe/a almacén y sucursal
Jefe/a sección mercantil
Encargado/a sección-establecimiento
Jefe/a sección administrativa

Grupo profesional V

Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de operadores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad concreta en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente a la que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas

complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en un camp amb alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació: titulació de nivell d'educació universitària, complementada amb formació específica en el lloc de treball o coneixements professionals equivalents a través d'una experiència acreditada.

A títol només enunciatiu les categories que pertanyen a aquest grup professional són les següents:

Director/directora
Cap de divisió
Cap de personal
Cap de compres i vendes
Director/directora
Cap de divisió
Cap d'administració

Taules salarials 2019

<i>Grup professional</i>	<i>Salari anual</i>	<i>Salari mensual</i>
Grup V	21.831,57 €	1.455,44 €
Grup IV	18.923,19 €	1.261,55 €
Grup III	17.626,52 €	1.175,10 €
Grup II	15.328,00 €	1.021,87 €
Grup I	12.834,56 €	855,64 €

<i>Complements</i>	
La dieta s'abonarà	45,24 €
La mitja dieta s'abonarà	14,33 €
Complement <i>ad personam</i> art. 15.8	77,04 €

de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: titulación a nivel de educación universitaria, complementada con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes a través de una experiencia acreditada.

A título solo enunciativo las categorías que pertenecerían a este grupo profesional son las siguientes:

Director/a
Jefe/a división
Jefe/a personal
Jefe/a de compras y ventas
Director/a
Jefe/a división
Jefe/a administración

Tablas salariales 2019

<i>Grupo profesional</i>	<i>Salario anual</i>	<i>Salario mensual</i>
Grupo V	21.831,57 €	1.455,44 €
Grupo IV	18.923,19 €	1.261,55 €
Grupo III	17.626,52 €	1.175,10 €
Grupo II	15.328,00 €	1.021,87 €
Grupo I	12.834,56 €	855,64 €

<i>Complementos</i>	
La dieta se abonará a	45,24 €
La media dieta se abonará a	14,33 €
Complemento <i>ad personam</i> art. 15.8	77,04 €