

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 10 de febrer de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni Col·lectiu del Sector del Comerç Detallista de Carnisseria-Xarcuteria de les Províncies de Castelló i València (80000385011999). [2014/1526]

Vist el text del conveni col·lectiu del sector del comerç detallista de carnisseria-xarcuteria de les províncies de Castelló i València, subscrit, per la part empresarial, per representants del Gremi de Carnissers-Xarcuters de València i Província i del Gremi de Carnissers-Xarcuters de Castelló i Província, i per la part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT i CCOO, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 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, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar que s'inscriba en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, que es notifique a la comissió negociadora i es deposite en aquell el text del conveni.

Segon

Disposar que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 10 de febrer de 2014.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

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

Preàmbul

La comissió negociadora d'este conveni compartix la necessitat que arreplegue clàusules que permeten fer realitat la plena incorporació de la dona i l'home al món laboral, en igualtat de condicions que els hòmens i sense discriminació de cap tipus.

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

a) Les ofertes d'ocupació es redactaran de manera que no continuen cap menció que induïska a pensar que s'adrecen exclusivament a persones d'un sexe en concret.

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

c) En matèria de contractació, es promourà que, en cas d'igual mèrit i capacitat, es preveja positivament l'accés del gènere menys representat en el grup professional de què es tracte.

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

e) El nomenclàtor de les distintes categories es realitzarà en un llenguatge no sexista.

f) La retribució salarial establida en este conveni per a llocs del mateix valor en les distintes categories existents serà idèntica, independentment del gènere a què pertanguen les persones que els ocupen.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 10 de febrero de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Minorista de Carnicería-Charcutería de las Provincias de Castellón y Valencia (80000385011999). [2014/1526]

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Minorista de Carnicería-Charcutería de las Provincias de Castellón y Valencia, suscrito, de parte empresarial, por representantes del Gremio de Carniceros-Charcuteros de Valencia y Provincia y del Gremio de Carniceros-Charcuteros de Castellón y Provincia, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CC.OO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, 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 Comunitat Valenciana*.

Valencia, 10 de febrero de 2014.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

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

Preámbulo

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTOL I

Article 1. Objecte

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

El conveni es basa en la igualtat de drets i obligacions, sense cap discriminació per raó de sexe, religió, raça, ideologia política o sindical, excepte pel que fa al sexe femení quant als drets específics de maternitat.

Este conveni té força normativa i obliga totes les empreses i treballadors, dins dels àmbits assenyalats en els articles 2 a 6, ambdós inclosos; a més, obliga, com a llei entre parts, els qui el firmen i les persones físiques i jurídiques en el nom de les quals se subscriu.

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

Article 2. Àmbit territorial

Allò pacta en este conveni tindrà aplicació en les províncies de Castelló i València, sense perjudi d'adscripcions posteriors d'uns altres àmbits.

Article 3. Àmbit funcional

Este conveni regula les relacions laborals de totes les empreses i els seus treballadors dedicats al comerç menor de carns, arreglades en els epígrafs de l'impost sobre activitats econòmiques números 642.1, al 642.5, ambdós inclosos.

Article 4. Àmbit personal

Este conveni serà aplicable a tots els treballadors empleats en els centres de treball de les empreses incloses en el seu àmbit funcional.

Article 5. Àmbit de vigència i duració

Este conveni s'aplicarà amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2013 i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2014. No obstant això, quan s'arribe a l'1 de gener de 2014 es considerarà prorrogat i mantindrà la vigència fins a la firma d'un nou conveni.

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

CAPÍTOL II

Article 6. Jornada de treball

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

Per a poder establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any, amb possibilitat d'arribar a nou hores diàries de treball, amb la consideració d'ordinàries, les empreses hauran de confeccionar, abans del final de febrer, el calendari anual.

En tot cas, es respectarà el descans entre jornades.

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

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

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

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

CAPÍTULO I

Artículo 1. Objeto

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

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

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

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

Artículo 2. Ámbito territorial

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

Artículo 3. Ámbito funcional

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

Artículo 4. Ámbito personal

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

Artículo 5. Ámbito de vigencia y duración

El presente convenio se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2013, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014. No obstante llegados al 1 de enero de 2014, se considerará prorrogado manteniendo toda su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio.

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

CAPÍTULO II

Artículo 6. Jornada de trabajo

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

Para poder establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con posibilidad de llegar a nueve horas diarias de trabajo, con la consideración de ordinarias, las empresas deberán confeccionar, antes del final de febrero el calendario anual.

En todo caso se respetará el descanso entre jornadas.

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

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

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

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

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

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

b) L'empresa podrà disposar d'un màxim de 50 hores de l'esmentat calendari anual, per a la qual cosa podrà variar la distribució de jornada inicialment establida sense sobrepassar el límit que, com a jornada ordinària i descans entre jornada, fixa la legislació, sense més requisits que els següents:

1. L'empresa preavisarà amb un mínim d'una setmana d'antelació els representants dels treballadors i els treballadors afectats individualment de l'ús d'aquelles.

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

3. La disponibilitat horària i el gaudi compensatori del descans tindran còmput anual, de forma que procedirà indistintament la major o menor realització de jornada en funció dels distints períodes d'activitat empresarial, per la qual cosa la compensació podrà produir-se amb caràcter previ al període o períodes amb major càrrega de treball, o després d'estos.

c) Només per a descansos posteriors a la realització de les mencionades hores, l'elecció de les dates per a gaudir-les seran acordades entre la direcció de l'empresa i els treballadors afectats en un termini de vint dies a comptar del moment del preavis a què es referix l'apartat 1 del punt b).

Una vegada conclòs este termini sense acord, en el termini improrrogable de quinze dies més, l'empresa i els treballadors afectats marcaran cada un, en un 50 %, la forma i el temps de l'esmentat gaudi. Per a la fixació del 50 % que, en cas de desacord, correspondrà al treballador, no es podran utilitzar les dates que s'emmarquen en la campanya de Nadal.

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

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

Article 7. Descans setmanal

La jornada laboral es complirà de manera que tot treballador puga disposar, addicionalment al diumenge, de mig dia lliure laborable a la setmana o d'un dia cada dos setmanes.

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

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

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

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

Article 8. Condicions més beneficioses

Les condicions més beneficioses podran ser compensades i absorbides en conjunt i en còmput anual, i tindran la consideració de consolidades.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 7. Descanso semanal

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

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

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

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

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

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas

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

Article 9. Vacacions anuals

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

Les vacances es disfrutaran preferentment entre els mesos de maig a octubre, ambdós inclosos, i no s'iniciaran en diumenge ni festiu. En tot cas, podran traslladar-se a un altre període si coincidix l'indicat amb una època de major activitat comercial.

En el cas que, per decisió empresarial, les vacances no es disfruten dins del període referit, es compensarà amb dos dies addicionals de vacances, o amb la part proporcional si se'n disfruta una part fora del període.

El treballador haurà de conèixer, almenys amb dos mesos d'anticipació, les vacances de què gaudirà.

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 articles 48.4 i 48bis de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a disfrutar les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o la del gaudi del permís que, per aplicació dels preceptes esmentats, li corresponga, al 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 disfrutar-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 10. Períodes de prova

Els períodes de prova queden establits de la manera següent:

30 dies per a contractes inferiors a 1 any de duració.

45 dies per a contractes superiors a 1 any de duració.

6 mesos per a personal titulat.

Article 11. Jubilació parcial

Es pacta la possibilitat que el treballador accedisca a la jubilació parcial amb aplicació del que determina el text refós de l'Estatut dels Treballadors.

L'esmentada jubilació estarà supeditada al fet que el treballador reunisca les condicions generals exigides per a tindre dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social.

L'empresa concertarà simultàniament un contracte de treball de relleu d'anàloga categoria amb un altre treballador en situació de desocupació, i quedarà obligada a mantindre coberta, com a mínim, la jornada de treball substituïda fins a la jubilació total del jubilat parcial.

Article 12. Permisos retribuïts

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

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

2. S'establix un permís de dos dies hàbils pel naixement de fill o per la defunció, accident o malaltia greus, intervenció quirúrgica o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per eixe motiu, el treballador necessite fer un desplaçament, el termini serà de quatre dies hàbils. En els supòsits en què el familiar estiga hospitalitzat, este permís podrà ser utilitzat pel treballador en dies alterns.

3. Un dia per trasllat del domicili habitual.

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

5. Pel que fa al permís per lactància que establí l'Estatut dels Treballadors, s'establix que, amb l'objecte de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar, les empreses podran pactar amb els treballadors l'acumulació del mencionat permís en 23 dies addicionals de descans

Artículo 9. Vacaciones anuales

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

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

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

El trabajador deberá conocer, al menos, con dos meses de anticipación su disfrute vacacional.

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

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

Artículo 10. Periodos de prueba

Los periodos de prueba quedan establecidos de la siguiente forma:

30 días para contratos inferiores a 1 año de duración.

45 días para contratos superiores a 1 año de duración.

6 meses para personal titulado.

Artículo 11. Jubilación parcial

Se pacta la posibilidad de que el trabajador acceda a la jubilación parcial con aplicación de lo que determina el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La citada jubilación estarán supeditadas a que el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

La empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo, de análoga categoría, con otro trabajador en situación de desempleo, y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la jubilación total del jubilado parcial.

Artículo 12. Permisos retribuidos

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Se establece un permiso de dos días hábiles por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días hábiles. En los supuestos en que el familiar esté hospitalizado, este permiso podrá ser utilizado por el trabajador en días alternos.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

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

5. En cuanto al permiso por lactancia que establece el Estatuto de los trabajadores, se establece que, con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las empresas podrán pactar con los trabajadores la acumulación de dicho permiso en 23 días adicionales de

a continuació del període de suspensió per maternitat. El gaudi d'este permís substituïx les diferents possibilitats arrellegades en l'Estatut dels Treballadors.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Reducció de jornada. Qui, per raons de guarda legal, tinga a la seua atenció directa algun menor de huit anys o un discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.

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

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

D'acord amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens en què introduïx un nou apartat 8 en el text refós de l'Estatut dels Treballadors, el treballador tindrà dret a adaptar la duració i la distribució de la seua jornada de treball per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, dins dels límits establits en el primer paràgraf d'este article.

Paternitat. El treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en els supòsits de part, adopció o acolliment múltiples, en dos dies més per cada fill a partir del segon. Esta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats en l'article 48.4 del text refós de l'Estatut dels Treballadors. Este permís serà ampliat, si és el cas, en el moment en què entre en vigor l'ampliació del permís de paternitat i en els termes que determine el Govern en eixa norma.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, este dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat en l'article 48.4 del text refós de l'Estatut dels Treballadors siga disfrutat totalment per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre. El treballador que exercisca este dret podrà fer-ho durant el període comprés des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constituïx 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 text refós de l'Estatut dels Treballadors o immediatament després de la finalització de la suspensió. La suspensió del contracte a què es referix este article podrà disfrutar-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 per 100, amb l'acord previ entre l'empresari i el treballador i tal com es determine reglamentàriament.

El treballador haurà de comunicar a l'empresari, si és possible, amb un mes i, en tot cas, amb quinze dies d'antelació, la data probable del part i la seua voluntat d'exercir este dret.

Excedències. El treballador amb una antiguitat mínima en l'empresa d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Este dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

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

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, els treballadors per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no puga valdre's per ell mateix, i no exercisca cap activitat retribuïda.

descanso a continuación del período de suspensión por maternidad. El disfrute de este permiso sustituye a las diferentes posibilidades recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Reducción de jornada. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

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

Paternidad. El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrompidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del TRET. Este permiso será ampliado, en su caso, en el momento en que entre en vigor la ampliación del permiso de paternidad y en los términos que determine en dicha norma el Gobierno.

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

El trabajador deberá comunicar al empresario, de ser posible, con un mes y, en cualquier caso, con quince días de antelación la fecha probable del parto y su voluntad de ejercer este derecho.

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

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

L'excèdència prevista en este apartat, el període de duració de la qual podrà disfrutar-se de forma fraccionada, constituïx un dret individual dels treballadors, hòmens o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

En cas de defunció del cònjuge o de la parella de fet del treballador o treballadora, quan quede orfe un fill menor de dotze anys, el treballador o la treballadora tindran dret a una excèdència especial no retribuïda. Esta excèdència tindrà una duració màxima de seixanta dies naturals, comptats a partir del permís establert en este conveni, i haurà de ser sol·licitada a l'empresari per mitjà del corresponent escrit, en el qual haurà d'aparèixer la data de reincorporació al seu lloc de treball, que es produirà de forma automàtica.

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

La petició haurà de fer-se per escrit justificant la causa, i serà concedit per les empreses sempre que hi haja causa justificada.

CAPÍTOL III

Condicions econòmiques

Article 13. Plus de compensació

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

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

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

Article 14. Salaris per al 2013

Són els que consten en les taules que, com a annex I, s'adjunten a este conveni, i són el resultat d'aplicar un increment del 0,8 % sobre les vigents el 31 de desembre de 2012.

En el cas que, al finalitzar l'any 2013, l'IPC real per a l'esmentat any supere el 2,2 %, es revisaran les percepcions amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2013 en el percentatge que excedisca del mencionat 2,2 %.

La diferència al 31 de desembre de 2013, si n'hi ha, s'abonarà en el primer trimestre de 2014.

Article 15. Salaris per al 2014

Els salaris per al 2014 seran els que resulten d'aplicar un increment del 0,8 % sobre les taules salarials vigents el 31 de desembre de 2013.

En el cas que, al finalitzar l'any 2014, l'IPC real per a l'esmentat any supere el 2,2 %, es revisaran les percepcions amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2014 en el percentatge que excedisca del mencionat 2,2 %.

La diferència al 31 de desembre de 2014, si n'hi ha, s'abonarà en el primer trimestre de 2015.

Article 16. Pagues extraordinàries

S'establixen tres pagues extraordinàries, denominades de beneficis, d'estiu i de Nadal, que hauran de ser abonades, respectivament, el 30 de març, el 30 de juny, i el 20 de desembre.

Article 17. Complement assistencial consolidat

El plus assistencial d'aproximadament el 10 % del salari bàsic que percebien els treballadors majors de 25 anys, o els menors que tenien la condició de cap de família; va quedar congelat en els valors adquirits a 31 de desembre de 1994 i que figuren en l'annex II, i no es generen en les noves contractacions.

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 13. Plus de compensación

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

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

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

Artículo 14. Salarios para 2013

Son los que constan en las tablas que como Anexo I se acompañan al presente convenio y son el resultado de aplicar un incremento del 0,8 % sobre las vigentes a 31 de diciembre de 2012.

En el caso de que al finalizar 2013 el IPC real para dicho año supere el 2,2 %, se revisarán las percepciones con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2013 en el porcentaje que excediera del mencionado 2,2 %.

La diferencia al 31 de diciembre de 2013, de existir, se abonará en el primer trimestre de 2014.

Artículo 15. Salarios para 2014

Los salarios para 2014 serán los que resulten de aplicar un incremento del 0,8 % sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2013.

En el caso de que al finalizar 2014 el IPC real para dicho año supere el 2,2 %, se revisarán las percepciones con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2014 en el porcentaje que excediera del mencionado 2,2 %.

La diferencia al 31 de diciembre de 2014, de existir, se abonará en el primer trimestre de 2015.

Artículo 16. Pagas extraordinarias

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

Artículo 17. Complemento asistencial consolidado

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

CAPÍTOL IV
Acció social

Article 18. Acció social de l'empresa

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

L'assegurança es cobrirà de la manera següent:

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

B) Totes les empreses afectades per este conveni tenen l'obligació d'inscriure els seus treballadors en la pòlissa col·lectiva assenyalada en l'apartat anterior, en el termini no superior d'un mes des de l'entrada en vigor del conveni, per mitjà d'una sol·licitud fefaent al gremi, juntament amb la llista de treballadors assalariats. Amb caràcter voluntari, en les mateixes condicions, s'hi podran incloure autònoms.

C) A fi que els sindicats puguem comprovar la total cobertura dels treballadors del sector, no serà vàlida la inclusió dels treballadors en cap altra pòlissa, que, en tot cas, tindrà la consideració de voluntària.

D) La no-inclusió dels treballadors en la pòlissa col·lectiva per part de les empreses determinarà que recaiguen sobre estes les garanties de les contingències si arriben a produir-se.

E) Queden exceptuat de ser-hi inclosos els treballadors que, per la seua situació mèdica, siguen rebutjats per la companyia asseguradora o aquells que, a l'entrada en vigor de la pòlissa, es troben en situació d'incapacitat laboral, fins que no obtinguen l'alta mèdica.

CAPÍTOL V

Article 19. Dret supletori

Per a tot allò no pactat en este conveni seran aplicables les normes generals.

Article 20. Comissió paritària

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

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

Les d'interpretació i aplicació d'allò pactat i les de seguiment del conjunt dels acords.

La Comissió estarà composta per cinc representants de les centrals sindicals firmants i cinc representants de les associacions empresarials firmants, que seran nomenats per les parts entre els qui pertanyen a la comissió negociadora del conveni; hi podran assistir assessors amb veu però sense vot, en el nombre que les parts consideren necessari.

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

Quan es tracte d'algun cas que afecte empreses i treballadors que formen part de l'esmentada Comissió, estes seran oïdes pels altres components, però no estaran presents en les deliberacions corresponents.

La Comissió Paritària haurà d'efectuar un seguiment de les condicions establides en els convenis col·lectius d'àmbit d'empresa o grup d'empresa que puguem subscriure's o que estiguen subscrits, especialment en:

– Quantia del salari bàsic i dels complementos salarials variables i fixos.

CAPÍTULO IV
Acción social

Artículo 18. Acción social de la empresa

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

El seguro se cubrirá del siguiente modo:

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

B) Todas las empresas afectadas por este convenio tienen la obligación de inscribir a sus trabajadores en la póliza colectiva señalada en el apartado anterior, en el plazo no superior a un mes desde la entrada en vigor del convenio, mediante solicitud fehaciente al gremio, acompañando relación de trabajadores asalariados. Con carácter voluntario, en las mismas condiciones, podrán incluirse autónomos.

C) Al objeto de que los sindicatos puedan comprobar la total cobertura de los trabajadores del sector, no será válida la inclusión de los trabajadores en cualquier otra póliza que en todo caso tendrá consideración de voluntaria.

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

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

CAPÍTULO V

Artículo 19. Derecho supletorio

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

Artículo 20. Comisión paritaria

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

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

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

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

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

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

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

– Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos

– Abonament i compensació d'hores extres i retribució del treball a torns.

– Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacances.

– Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional.

– Garantia del compliment de la Llei d'Igualtat entre Dones i Hòmens.

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

a) La iniciativa es comunicarà, només perquè en tinga coneixença, a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu.

b) Per a l'inici de les negociacions, ambdós parts (empresa i representació dels treballadors) hauran d'acordar la seua conformitat amb l'inici de la negociació.

c) L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del conveni col·lectiu sectorial, ja que este fet només es produirà una vegada s'haja arribat a un acord per a la firma del conveni en l'empresa.

d) Una vegada aconseguit l'acord, i a efectes informatius, se'n comunicarà el resultat a la Comissió Paritària.

Article 21. Indemnització per finalització de contracte

Les empreses abonaran una indemnització de dotze dies per any, o de la part proporcional si és el cas, a l'expiració dels contractes, siga quina siga la modalitat, sempre que no tinguen establida un altre tipus d'indemnització superior a esta.

Article 22. Incapacitat temporal

Es garantix a tots els treballadors afectats per este conveni la percepció del 75 % del seu salari a partir del quart dia de la seua situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna, i el 100 % en cas d'accident.

Donat cas que la situació d'incapacitat temporal supere els quinze dies, els percentatges pactats es percebran des del primer dia de la baixa.

Article 23. Mobilitat

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

Article 24. Clàusula d'inaplicació

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

1. L'empresa que decidisca iniciar la inaplicació d'este conveni haurà de comunicar a la Comissió Paritària l'obertura del procediment i l'inici del període de consultes, i remetrà la documentació econòmica pertinent i la justificació econòmica de la mesura que proposa, sempre adreçada al manteniment de l'ocupació.

En la proposta d'inaplicació hauran de figurar clarament les noves condicions de treball i la duració d'estes, que seran revisables anualment, llevat de pacte en contra, i tindran com a màxim la duració d'este conveni col·lectiu.

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

S'haurà de documentar la causa per mitjà d'una memòria que l'explique i relacionant les mesures de caràcter general que es tinga previst prendre, en funció de la causa que s'al·legue.

També les empreses podran inaplicar el règim salarial previst en este conveni col·lectiu quan estes tinguen una disminució persistent del seu nivell d'ingressos o la seua situació i les perspectives econòmiques puguen veure's afectades negativament per eixa aplicació i s'afecten les possibilitats de manteniment de l'ocupació en aquelles.

3. La interlocució per a esta negociació es realitzarà d'acord amb allò establert en l'Estatut dels Treballadors.

– Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.

– Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones

– Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional

– Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

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

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

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

c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho solo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.

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

Artículo 21. Indemnización finalización contrato

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

Artículo 22. Incapacidad temporal

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

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

Artículo 23. Movilidad

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

Artículo 24. Cláusula de inaplicación

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

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

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

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

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

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

3. La interlocució para esta negociació se realitzarà conforme a los establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

4. Després del període de consultes, l'acord haurà de remetre's a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu dins dels set dies següents d'haver-se aconseguit, amb la relació expressa de les noves condicions de treball que s'aplicaran en l'empresa.

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

En cas de discrepància, la Comissió decidirà sotmetre-la a l'arbitratge o als mecanismes arrellegats en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010) o als posteriors. En cas de no arribar a un acord o a un laude arbitral, es considerarà la discrepància com a no resolta, als efectes legals oportuns.

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

Article 25. Treball en festius

Les parts firmants d'este conveni sustenten el principi de mantindre la inactivitat mercantil i laboral en diumenges i festius.

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

Això no serà aplicable en les empreses amb un sol treballador, en les quals, en tot cas, serà de mutu acord.

El treball en diumenges i festius s'organitzarà de manera que els treballadors no presten els seus servicis en més del 50 % dels festius autoritzats com a hàbils.

Article 26. Hores extraordinàries

Si es realitzen hores extraordinàries, estes seran compensades per mitjà de descans o pel pagament al 150 % del salari bàsic.

CAPÍTOL VI

Contractació

Article 27. Contractació

a) Contractes de formació. Podran ser subscrits per a les distintes categories d'este conveni, a excepció de les de conductor, mosso, subaltern, aspirant administratiu i aprenent. La duració serà l'establida en l'article 11.2.a de l'Estatut dels Treballadors.

b) Contracte en pràctiques. Estos contractes tindran una duració màxima de dos anys, durant els quals els treballadors tindran una retribució mínima del 70 % en el primer any i del 80 % en el segon, respecte del salari corresponent al lloc de treball que ocupen.

c) Contractes eventuais per necessitats de la producció. Tindran una duració màxima de dotze mesos, dins d'un període de diu hores mesos. En cas de contractar-se per un període inferior, podrà prorrogar-se per acord de les parts, per una sola vegada, fins als esmentats dotze mesos.

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

e) Les vacants produïdes per jubilacions anticipades dels treballadors seran cobertes per mitjà de contractes de relleu.

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

Les indemnitzacions per finalització de contracte seran les establides en l'article 21 d'este conveni.

Article 28. Formació contínua i ocupacional

Les parts firmants es comprometen a desenvolupar al màxim la formació contínua i l'ocupacional, en el marc dels acords establits entre

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

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

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

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

Artículo 25. Trabajo en festivos

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

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

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

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

Artículo 26. Horas extraordinarias

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

CAPÍTULO VI

Contratación

Artículo 27. Contratación

a) Contratos de Formación. Podrán celebrarse para las distintas categorías de este convenio con excepción de las de Conductor, mozo, subalterno, aspirante administrativo y aprendiz. La duración será la establecida en el artículo 11.2.a del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

Artículo 28. Formación continua y ocupacional

Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo la formación continua, así como la ocupacional, en el marco de los acuerdos

empresaris i treballadors, i s'atribuïxen l'encàrrec de desenrotllar plans de formació de caràcter sectorial en els seus dos vessants: continu i ocupacional.

Article 29. Conversió de contractes temporals en indefinits

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

Article 30. Prevenció de riscos laborals

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

Article 31. Faltes i sancions

Faltes

Es consideren faltes les accions o les omissions que suposen crebant o desconexament dels deures de qualsevol indole imposats per les disposicions legals en vigor, i en especial, per este conveni bàsic.

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

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

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus:

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

Faltes greus

Tenen la consideració de faltes greus:

1. De quatre a huit faltes no justificades de puntualitat en un període de trenta dies naturals, comptats des de la primera falta.
2. Faltar dos dies al treball sense justificació en un període de trenta dies naturals. Faltar un dia al treball abans o després de festiu, sempre que es produïsquen dos faltes en seixanta dies naturals, o tres faltes en cent huitanta dies naturals.
3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguen afectar les prestacions de la Seguretat Social. Si hi ha malícia, es considerarà falta molt greu.
4. Entregar-se a jocs durant les hores de treball, siguen estos de la classe que siguen.
5. No prestar la deguda atenció al treball encomanat.
6. Simular la presència d'un altre treballador valent-se de la seua firma, fitxa o targeta de control.
7. La negligència o desídia que afecte la bona marxa del treball.
8. La imprudència en acte de servici que implique risc greu d'accident o avaria de les instal·lacions; podrà ser considerada falta molt greu si hi ha malícia.
9. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars en l'obra o el centre de treball, així com utilitzar per a ús propi les ferramentes de l'empresa, tant dins com fora dels locals de treball.
10. La reincidència en les faltes lleus, excepte en les de puntualitat, encara que siguen de distinta naturalesa, dins d'un trimestre.
11. L'ocultació de fets o faltes que el treballador haja presenciat, sempre que això ocasione perjudis greus, així com no advertir im-

establecidos entre empresarios y trabajadores, atribuyéndose el encargo de desarrollar planes de formación de carácter sectorial, en sus dos vertientes de continua y ocupacional.

Artículo 29. Conversión de contratos temporales en indefinidos

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

Artículo 30. Prevención de riesgos laborales

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

Artículo 31. Faltas y sanciones

Faltas

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

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

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

Faltas leves

Se consideran faltas leves:

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

Faltas graves

Tiene la consideración de faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales, contados desde la primera falta.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará falta muy grave.
4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.
5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha, o tarjeta de control.
7. Negligencia o desidia que afecta a buena marcha del trabajo.
8. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones; podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para uso propio las herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
11. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no

diatament els seus caps sobre qualsevol anomalia d'importància que s'observe en les instal·lacions.

12. L'omissió a posta o per negligència, o la ignorància inexcusable, d'informes manifestament injustos o l'adopció d'acords en les mateixes circumstàncies.

13. Els descuits i les equivocacions que es repeten sovint, o els que originen perjudicis a l'empresa, així com l'ocultació maliciosa d'estos errors a la direcció.

14. Aquelles altres faltes de naturalesa anàloga.

Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

1. Les faltes repetides i injustificades d'assistència al treball o de puntualitat. Es consideren que estan en esta situació mes de 8 faltes no justificades de puntualitat en un període de trenta dies naturals, 16 faltes no justificades de puntualitat en un període de cent huitanta dies naturals i més de 24 faltes no justificades de puntualitat en un període d'un any.

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

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

2.1. Els descuits d'importància en la conservació dels materials, màquines o ferramentes, quan se'n derive perill per als companys de treball o perjudicis per a l'empresa.

2.2. Causar accident greu per imprudència o negligència inexorables.

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

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

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

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

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

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

Sancions

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

1. Per faltes lleus:

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

2. Per faltes greus:

- a) Amonestació per escrit.
- b) Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.

3. Per faltes molt greus:

- a) Suspensió d'ocupació i sou fins a sis mesos.
- b) Acomiadament disciplinari.

Procediment sancionador

La notificació de les faltes requerirà la comunicació escrita al treballador en què conste la data i els fets que la motiven, qui haurà de justificar-ne la recepció o firmar que està assabentat de la comunicació. Les sancions que puguen imposar-se en l'orde laboral s'entenen sempre sense perjudicis de les possibles actuacions en altres ordes o instàncies. La representació legal o sindical dels treballadors en l'empresa, si n'hi ha, haurà de ser informada per la direcció de les empreses de totes les sancions imposades per faltes molt greus. Els delegats sindicals en l'empresa, si n'hi ha, hauran de ser oïts per la direcció de les empreses amb caràcter previ a l'adopció d'un acomiadament o d'una sanció a un treballador afiliat al sindicat, sempre que esta circumstància conste a l'empresari.

advertir immediatament a sus jefes cualquier anomalia de importancia que se observe en las instalaciones.

12. La omisión a sabiendas o por negligencia, o ignorancia inexcusable, de informes manifestamente injustos o la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.

13. Los descuidos y equivocaciones que se repiten con frecuencia, o los que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la dirección.

14. Aquellas otras faltas de naturaleza análoga.

Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

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

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

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

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

2.2. Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexorable.

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

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

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

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

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

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

Sanciones

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

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

2. Por faltas graves:

- a) Amonestación por escrito
- b) Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
- b) Despido disciplinario

Procedimiento sancionador

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

Prescripció

Respecte als treballadors, les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement d'havers sigut comeses, i, en tot cas, als sis mesos respecte d'eixa data.

ANNEX I

Taules salarials 2013

NIVELLS D'OCUPACIÓ	2013
DIRECTOR GERENT	970,96 €
ENCARREGAT GENERAL	821,27 €
ENCARREGAT D'ESTABLIMENT	790,86 €
CAP ADMINISTRATIU	760,73 €
COMPTABLE, OFICIAL ADMINISTRATIU	725,86 €
AUXILIAR ADMINISTRATIU	697,12 €
ASPIRANT ADMINISTRATIU MENOR DE 18 ANYS	672,76 €
MESTRE CARNISSER	821,27 €
PROFESSIONAL D'OFICI DE PRIMERA	760,73 €
DEPENDENT MAJOR	760,73 €
CONDUCTOR DE CAMIÓ	760,73 €
PROFESSIONAL D'OFICI DE SEGONA	725,86 €
DEPENDENT	725,86 €
CONDUCTOR REPARTIDOR	725,86 €
PROFESSIONAL D'OFICI DE TERCERA	697,12 €
AJUDANT DE DEPENDENT	697,12 €
MOSSO	691,36 €
APRENT MENOR DE 18 ANYS	672,76 €
SUBALTERNNS, TOTS	691,36 €

ANNEX II

Complement assistencial consolidat

DIRECTOR GERENT	57,10 €
ENCARREGAT GENERAL	48,30 €
ENCARREGAT D'ESTABLIMENT	46,51 €
CAP ADMINISTRATIU	44,74 €
COMPTABLE, OFICIAL ADMINISTRATIU	42,68 €
AUXILIAR ADMINISTRATIU	40,98 €
ASPIRANT ADMINISTRATIU MENOR DE 18 ANYS	23,16 €
MESTRE CARNISSER	48,30 €
PROFESSIONAL D'OFICI DE PRIMERA	44,74 €
DEPENDENT MAJOR	44,74 €
CONDUCTOR DE CAMIÓ	42,68 €
PROFESSIONAL D'OFICI DE SEGONA	42,68 €
DEPENDENT	42,68 €
CONDUCTOR REPARTIDOR	42,68 €
PROFESSIONAL D'OFICI DE TERCERA	40,98 €
AJUDANT DE DEPENDENT	40,98 €
MOSSO	40,66 €
APRENT MENOR DE 18 ANYS	23,16 €
SUBALTERNNS, TOTS	40,86 €

Nota: d'acord amb el que estableix l'article 17, no tenen dret a percebre este complement assistencial consolidat els empleats contractats a partir de l'1 de gener de 1995.

Prescripción

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

ANEXO I

Tablas salariales 2013

NIVELES DE EMPLEO	2013
DIRECTOR GERENTE	970,96 €
ENCARGADO GENERAL	821,27 €
ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	790,86 €
JEFE ADMINISTRATIVO	760,73 €
CONTABLE, OFICIAL ADMINISTRATIVO	725,86 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	697,12 €
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO MENOR 18 AÑOS	672,76 €
MAESTRO CARNICERO	821,27 €
PROFESIONAL DE OFICIO DE PRIMERA	760,73 €
DEPENDIENTE MAYOR	760,73 €
CONDUCTOR DE CAMIÓN	760,73 €
PROFESIONAL DE OFICIO DE SEGUNDA	725,86 €
DEPENDIENTE	725,86 €
CONDUCTOR REPARTIDOR	725,86 €
PROFESIONAL DE OFICIO DE TERCERA	697,12 €
AYUDANTE DE DEPENDIENTE	697,12 €
MOZO	691,36 €
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	672,76 €
SUBALTERNOS, TODOS	691,36 €

ANEXO II

Complemento asistencial consolidado

DIRECTOR GERENTE	57,10 €
ENCARGADO GENERAL	48,30 €
ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	46,51 €
JEFE ADMINISTRATIVO	44,74 €
CONTABLE, OFICIAL ADMINISTRATIVO	42,68 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	40,98 €
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO MENOR 18 AÑOS	23,16 €
MAESTRO CARNICERO	48,30 €
PROFESIONAL DE OFICIO DE PRIMERA	44,74 €
DEPENDIENTE MAYOR	44,74 €
CONDUCTOR DE CAMIÓN	42,68 €
PROFESIONAL DE OFICIO DE SEGUNDA	42,68 €
DEPENDIENTE	42,68 €
CONDUCTOR REPARTIDOR	42,68 €
PROFESIONAL DE OFICIO DE TERCERA	40,98 €
AYUDANTE DE DEPENDIENTE	40,98 €
MOZO	40,66 €
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	23,16 €
SUBALTERNOS, TODOS	40,86 €

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