

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo**
Dirección Territorial de Trabajo

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio del Mueble de la provincia de Valencia.

ANUNCIO

Resolución de fecha 24 de junio de 2015, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Dirección Territorial de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector del Comercio del Mueble de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo arriba citado, suscrito el 4 de junio de 2015 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Asociación Provincial de Empresarios, Comerciantes, Almacenistas, Detallistas de Muebles de Valencia (ACOMVAL) y, de la otra, por el CC.OO. y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1.ª del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio; Decreto 9/2014, de 12 de junio, del president de la Generalitat, por el que determina las consellerías en que se organiza la Administración de la Generalitat, así como el Decreto 88/2014, de 13 de junio, del Consell, por el que establece la estructura básica de la Presidencia y de las consellerías de la Generalitat, y el artículo 28.5 del Decreto 193/2013, de 20 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo (vigente en virtud de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera del Decreto 103/2015, de 7 de julio, del Consell, por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las consellerías de la Generalitat), resuelve:

Primero.- Ordenar su inscripción en este Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora y depósito del texto del convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, 24 de julio de 2015.—La directora territorial, Margarita Vilarrasa Balanzá.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL SECTOR DE COMERCIO DE MUEBLES 2015-2016-2017

Preámbulo. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo se ha pactado de una parte por la Asociación Empresarial de Empresarios, Comerciantes, Almacenistas y Detallistas de Muebles de Valencia (ACOMVAL) y de otra parte por los sindicatos Federación de Servicios a la Movilidad y el Consumo de UGT País Valenciano (SMC 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.

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Ámbitos de aplicación

1.1 Ámbito funcional. El presente Convenio es de aplicación a todas las empresas y trabajadores cuyo epígrafe fiscal sea uno de los que se relacionan a continuación:

- 615.2 Comercio al por mayor de muebles.

Nota. Este epígrafe comprende el comercio al por mayor de muebles de toda clase (de madera, metálicos, etc.), y para todo uso (doméstico, de oficina, escolar, etc.), así como el comercio al por mayor de colchones y somieres.

- Grupo 653. Comercio al por menor de artículos para el equipamiento del hogar y la construcción. Este grupo engloba los epígrafes siguientes:

– 653.1 Comercio al por menor de muebles (excepto los de oficina.)

– 653.5 Comercio al por menor de puertas, ventanas y persianas, molduras y marcos, tarimas y parquet–mosaico, cestería y artículos del corcho.

– 653.6 Comercio al por menor de artículos de bricolaje.

– 653.9 Comercio al por menor de otros artículos para el equipamiento del hogar n.c.o.p.

Será, asimismo, de aplicación para todas aquellas empresas de nueva creación que reúnan las características antes expuestas, así como para aquellos establecimientos franquiciados cuya empresa principal se incluya en este convenio.

1.2. Ámbito personal.

Es de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras contratados por las empresas citadas en el apartado anterior de este artículo, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, que se encuentren prestando servicios por cuenta ajena y que ocupen alguno de los puestos de trabajo relacionados en este convenio. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del convenio los trabajadores y trabajadoras de alta dirección y los que ocupen cargos de subdirección, dirección o superiores a éstos ejerciendo funciones directivas.

1.3 Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en Valencia y su provincia.

Artículo 2.º Vigencia, duración y prórroga.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, del 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2017.

La vigencia del presente convenio será a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Valencia. No obstante, los efectos económicos serán aplicables a partir del 1 de junio de 2015.

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá efectuarse por escrito, por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de terminación de su vigencia. La parte que lo denuncie notificará a la otra parte, por escrito, adjuntando las materias que han de ser objeto de revisión, rescisión o prórroga. Copia de dicho escrito se remitirá asimismo, a la Administración Laboral competente a los efectos de registro de acuerdo con la legislación vigente.

Las partes legitimadas para negociar, una vez denunciado el convenio colectivo, procederán a constituir en el plazo máximo de un mes la comisión negociadora, estableciendo ambas partes un calendario o plan de negociación.

Si la negociación entre las partes superase el plazo máximo de dos años a contar desde la fecha máxima en que debe constituirse la Comisión Negociadora, las partes podrán adoptar el acuerdo de prorrogar su contenido mientras continúe la negociación o se someterán a los procedimientos establecidos en el acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) vigente en la Comunidad Valenciana o norma que lo sustituya. Mientras dure la misma, permanecerá igualmente vigente el texto de este convenio.

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.

Artículo 3º.- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, no son compensables y absorbibles con otras mejoras establecidas por las empresas, por todos los conceptos y en cómputo anual.

No obstante, en todo caso, se respetarán las condiciones individuales que excedan del presente Convenio ad personam, es decir las pacta-

das de forma bilateral entre empresa y trabajador, y reflejadas debidamente en el contrato de trabajo.

Artículo 4º.- Comisión Paritaria.

4.1.- DESIGNACION, COMPOSICION Y DOMICILIO DE LA COMISION PARITARIA.- La Comisión paritaria, en adelante CP, es el órgano de actualización, interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del Convenio.

La CP se compone de cinco titulares y cinco suplentes por cada una de las partes firmantes del convenio colectivo. La parte empresarial establece que todos sus miembros serán designados por ACOMVAL.

La comisión se constituirá dentro del mes siguiente al de publicación del convenio en el BOP. En dicha constitución se designarán los miembros de la misma y sus suplentes.

El domicilio de la CP será el de la Asociación Empresarial de Empresarios, Comerciantes, Almacenistas y Detallistas de Muebles de Valencia (ACOMVAL), actualmente Avenida del Cid nº 2, 4ª planta 46018 Valencia al que habrán de dirigirse las solicitudes de convocatorias y trámites a realizar ante la Comisión.

4.2 FUNCIONES DE LA COMISION PARITARIA.

A la Comisión Paritaria, se le atribuyen las funciones siguientes:

- a) Entender, con carácter general, de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente convenio.
- b) Interpretar el articulado del convenio, conforme al espíritu de lo pactado, determinando en caso de concurrencia el convenio que resulte aplicable.
- c) Cuantas funciones le resulten expresamente atribuidas en este convenio, excepto la de modificar el texto articulado del mismo, cuya competencia es exclusiva de la comisión negociadora.
- d) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, así como de su impugnación.
- e) La participación en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la salud de los trabajadores en el trabajo como principio básico de la política de prevención de riesgos laborales.
- g) Todas aquellas que por ley le sean atribuibles a la misma.

4.3 NORMAS DE FUNCIONAMIENTO.

La CP se reunirá cuando lo solicite una de las partes. En primera convocatoria no podrán actuar sin la presencia de todos los titulares o suplentes en su caso, y, en segunda, media hora después actuará con los que asistan. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de cada una de las partes, teniendo un voto la representación de los empresarios y otro la de los trabajadores.

La comisión paritaria deberá emitir sus informes en el plazo máximo de quince días hábiles, salvo que en el articulado del convenio o por normativa legal se haya establecido otro plazo, a contar desde el momento que se los hayan solicitado por escrito, a través de las partes otorgantes del convenio o de la autoridad laboral o jurisdicción competente.

Será requisito necesario para la tramitación de un proceso de conflicto colectivo que verse sobre la aplicación e interpretación del convenio colectivo o de impugnación del

mismo, ante la jurisdicción competente, acudir previa y preceptivamente a la comisión paritaria, bien para que emita la resolución correspondiente sobre la controversia suscitada, bien solicitando la mediación o arbitraje de la misma. La resolución de la comisión deberá producirse en el plazo máximo de quince días hábiles, a contar desde el día que se haya instruido el correspondiente expediente, para lo que contará con diez días hábiles desde el día que obre en poder de la comisión toda la documentación sobre la que verse la controversia.

Para acudir a la comisión paritaria habrá de hacerse necesariamente y siempre a través de alguna de las organizaciones firmantes del texto convencional, sin perjuicio de los requerimientos que al efecto puedan cursar tanto la jurisdicción social como la administración pública. Cualquier escrito dirigido a la comisión que no sea comunicado de la forma expresada no será tramitado, no siendo por lo tanto preceptivo contestarlo.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por la CP tendrán la misma fuerza de obligar que si se hubiesen establecido en el presente Convenio, siendo suficiente la publicación de los mismos por la autoridad laboral en el Boletín Oficial de la provincia los mencionados acuerdos o resoluciones, se incorporarán como anexos al presente Convenio, salvo acuerdo en contrario, desde el momento de su firma.

Artículo 5.- Evitación del proceso judicial.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse a los procedimientos pactados en el V Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana, Resolución de 2 de junio de 2010, por la que se dispone el registro y publicación del mismo, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, Consejería de Economía, Hacienda y Empleo.

TITULO II

INGRESO AL TRABAJO, PERIODO DE PRUEBA Y CONTRATACION.

Artículo 6.- Periodo de prueba.

En las relaciones de trabajo, podrá estipularse en el respectivo contrato, un período de prueba en función del grupo profesional para la que se contrata al trabajador, que en ningún caso excederá del aquí especificado.

Dichos períodos serán los que a continuación se especifican:

- Grupos IV y V: seis meses.
- Grupos III y II: tres meses.
- Grupo I: un mes.

En los contratos temporales con una duración inicial igual o inferior a la del periodo de prueba pactado para el grupo profesional al que se adscriba el trabajador, la duración del periodo de prueba no podrá superar los dos tercios de la duración del contrato.

Las suspensiones del contrato de trabajo que por cualquier causa se produzcan, interrumpirán el cómputo del período de prueba.

El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente al puesto de trabajo para el que se contrató.

Artículo 7. Nivel de empleo indefinido.

Las empresas afectadas por el presente Convenio se obligan a mantener las siguientes proporciones de personal fijo con respecto a la totalidad de la plantilla

Para empresas cuya plantilla sea de 10 o menos trabajadores, el 50% de los puestos de trabajo deberán estar cubiertos por contratos indefinidos.

Para las empresas cuya plantilla esté compuesta por más de 10 trabajadores, el 60% de la misma deberá corresponder a contratos indefinidos.

A fin de clarificar el compromiso adquirido en el artículo anterior para establecer el porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de plantilla no se incluirán en el cómputo de los trabajadores temporales los contratos de interinidad ni los de relevo.

En los centros de nueva apertura al finalizar el primer año, deberán alcanzar o tener la situación de trabajadores indefinidos de plantilla al menos el 50 % del total de los trabajadores en términos de promedio del ejercicio anual.

Las empresas del sector afectadas por expedientes de despido colectivo quedarán exentas del cumplimiento de lo previsto en este artículo durante el año siguiente a que se haya producido el mismo.

Artículo 8. Contratación.

8.1.- Contrato eventual o por circunstancias de la producción.

Los contratos celebrados al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores como eventuales por circunstancias de la producción, podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho de acuerdo con la legislación laboral vigente.

En las empresas que cumplan el compromiso de empleo estable según lo previsto en el artículo anterior, la necesidad de atender las circunstancias del mercado, coyuntura que en el sector se produce a lo largo de todo el año debido a los flujos cambiantes e intermitentes de actividad, opera como causa de determinación de la eventualidad en los términos requeridos por el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

8.2.- Contratos para la formación y el aprendizaje.

Para los contratos en formación vigentes a la firma de este convenio colectivo y sujetos a la normativa anterior a los contratos de forma-

ción y aprendizaje se estará a lo dispuesto en el anterior artículo 27 del convenio colectivo sectorial anterior.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 11 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores el contrato para la formación y el aprendizaje en el ámbito del presente convenio sectorial podrá tener una duración mínima de seis meses y una máxima de tres años.

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 a la categoría por la que está contratado.

8.3.- Contrato de interinidad.

Se podrán concertar contratos de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 45, 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

8.4.- Contrato a tiempo parcial.

De forma voluntaria para los trabajadores de nueva contratación o por suscripción de un nuevo acuerdo en la materia por los que actualmente estén en plantilla, el número total de horas complementarias podrá alcanzar el 40 % del total de las contratadas inicialmente.

TITULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL. FORMACION.

Artículo 9.- Grupos Profesionales.

9.1.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN

A los trabajadores afectados por el presente Convenio se les encuadrará en un determinado Grupo Profesional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación son prevalentes y define el contenido básico de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales a los que se refiere el presente Convenio son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

9.2. FACTORES DE ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional se han ponderado los siguientes factores:

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
2. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.
4. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
5. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
6. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

9.3.- 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 específicas, 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.

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.

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 corresponsabilidad 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.

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.

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 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.

9.4.- Encuadramiento de las actuales categorías en Grupos Profesionales.

Las partes firmantes del convenio colectivo han considerado necesario actualizar la denominación de las actuales categorías profesionales, eliminando aquellas que pueden ser perfectamente encuadradas en los puestos de trabajo que a continuación se relacionan.

Las actuales categorías profesionales del convenio, a los efectos de lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de su retribución de acuerdo con las tablas salariales anexas a este convenio, se encuadrarán en los Grupos Profesionales, de acuerdo a la siguiente tabla:

Grupo	Área funcional	Puesto de trabajo	Categorías profesionales anteriores
I	Administración, Contabilidad y Tesorería	Aprendiz/a	Aspirante menor de 18 años.
	Comercial, Venta, Compra o Reposición	Aprendiz/a	Aprendiz menor de 18 años
	Mantenimiento y Servicios Auxiliares	Aprendiz/a	Aprendiz menor de 18 años
		Limpieza	Limpieza
		Conserje	Conserje Vigilante Serenio Ordenanza Portero
II		Auxiliar	Mozo
	Administración, Contabilidad y Tesorería	Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo
		Recepcionista	Recepcionista-telefonista
	Comercial, Venta, Compra o Reposición	Ayudante de dependiente/a	Ayudante de dependiente
	Mantenimiento y Servicios Auxiliares	Montador/a 2ª	Montador 2º
	Profesional 2ª conductor	Profesional 2ª conductor	
III	Administración, Contabilidad y Tesorería	Oficial administrativo	Oficial administrativo Cajero Contable Secretario Operador informática
	Comercial, Venta, Compra o Reposición	Dependiente/a	Dependiente
		Comercial	Viajante
	Mantenimiento y Servicios Auxiliares	Montador/a 1ª	Montador/a 1ª
		Profesional 1ª conductor	Profesional 1ª conductor
IV	Administración, Contabilidad y Tesorería	Titulado/a Grado Medio	Titulado Grado Medio
		Jefe/a sección administrativa	Jefe sección administrativa
	Comercial, Venta, Compra o Reposición	Encargado/a de establecimiento	Encargado de establecimiento
		Jefe/a de sucursal	Jefe de sucursal
		Jefe/a de almacén	Jefe de almacén
Mantenimiento y Servicios Auxiliares	Decorador/a	Decorador dibujante	
V	Administración, Contabilidad y Tesorería	Director/a	Director/a
		Titulado/a Grado superior	Titulado Grado Superior
		Jefe/a de Personal	Jefe de Personal
		Jefe/a de Ventas	Jefe de Ventas
		Jefe/a de Compras	Jefe de Compras
		Jefe/a administrativo	Jefe administrativo
	Comercial, Venta, Compra o Reposición	Encargado/a General	Encargado General

Desaparecen las categorías del anterior convenio de:

- Titulado grado medio en prácticas
- Cobrador
- Titulado grado superior en prácticas
- Prof. 2.ª
- Prof. 1.ª

9.5.- Adaptación a acuerdos de ámbito superior.

Para el supuesto de que durante la vigencia del actual convenio colectivo de comercio del mueble de Valencia se acordase en el ámbito del Acuerdo Marco de Comercio una nueva estructura profesional las partes analizarán la adaptación de la presente a la prevista en el mismo.

Artículo 10.- Formación.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo.

TITULO IV

SALARIOS

Artículo 11.- Conceptos retributivos.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirá sus retribuciones de acuerdo con los siguientes conceptos retributivos:

- Salario Convenio. Se entiende por Salario Convenio el correspondiente al trabajador/a en función a su pertenencia a uno de los Grupo Profesionales y puestos de trabajo descritos en el presente Convenio. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos. El Salario convenio anual incluye las doce mensualidades de salario y las pagas extraordinarias establecidas.
- Complementos salariales: Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario convenio por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

Personales: En medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador. Tendrá tal consideración la antigüedad consolidada.

Complementos por calidad o cantidad del trabajo: Son aquellos que percibe el trabajador por razón de una mayor calidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etcétera.

La implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad seguirá los trámites que se hayan previsto para cada uno de ellos en la empresa.

c) Percepciones extrasalariales. Tendrán tal consideración los pluses y retribuciones abonadas al trabajador que tengan como finalidad compensar o indemnizar gastos o necesidades del mismo. De entre ellos contiene regulación expresa en este convenio el Plus transporte.

Artículo 12.º Salario del Convenio.

12.1.- Tablas salariales de convenio 2015.

El salario para el ejercicio 2015 es el que figura para cada puesto de trabajo en las tablas salariales que se adjuntan como anexo número I, que se aplicará desde 1 de junio de 2015, con independencia de la fecha de publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

12.2.- Incrementos salariales 2016 y 2017.

Los salarios de los años 2016 y 2017 fijados en este convenio se aplicarán desde 1 de enero de cada uno de los años.

Para el año 2016 los salarios del Anexo II son el resultado de aplicar a los del año 2015 (anexo I) un incremento salarial del 1,20 %.

Para el año 2017 los salarios del Anexo III son el resultado de aplicar a los del año 2016 (Anexo II) un incremento salarial del 1,50 %.

12.3.- Cláusula de revisión salarial.

En el caso de que la suma de los índices de precios al consumo (IPC) establecido por el INE de los años 2016 y 2017 registrase al 31 de diciembre de 2017 una variación respecto al 2,70 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra.

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 2018 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 13º Interés por mora.

El interés por mora en el pago de los salarios que indica el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, será el 10 por ciento anual.

Artículo 14.- Pagas extraordinarias.

Se recomienda a las empresas y trabajadores/as del sector que no lo vengán haciendo la conveniencia de prorratear las pagas extras anuales por meses naturales.

14.1.- Gratificaciones de junio y Navidad. Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de una mensualidad de salario base, incrementada, en su caso con la antigüedad. Dichas gratificaciones serán abonadas por las empresas los días 30 de junio y 21 de diciembre.

14.2.- Gratificación de marzo.

Las empresas abonarán un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas, resultados o beneficios del modo que mejor se adapte a la organización específica de la empresa o centro de trabajo.

En las empresas y/o para los colectivos de trabajadores/as que no tengan establecido tal sistema, se abonará en el mes de marzo el importe de una mensualidad del total de los emolumentos que el trabajador perciba.

En el resto de casos, si el trabajador hubiera percibido en el ejercicio anual anterior por retribuciones variables en función de las ventas, facturación, producción, resultados o beneficios una cantidad inferior al importe de una mensualidad total de sus emolumentos, se le liquidará la diferencia a su favor en el mes de marzo hasta completar tal cifra.

14.3.- Gratificación extraordinaria de octubre.

Desde 1 de junio de 2015 la actual gratificación extraordinaria de octubre se ha prorrateado e incluido en el salario base en las men-

sualidades y las pagas extraordinarias establecidas en los párrafos anteriores.

Por lo tanto, desde esa fecha las empresas que tuvieran tal gratificación prorrateada dejarán de abonarla como tal concepto.

El resto deberá liquidar el importe devengado de dicha gratificación extraordinaria hasta 31 de mayo de 2015 en el mes de octubre de 2015.

Artículo 15.- Complementos personales. Antigüedad consolidada.

Los trabajadores que hubiesen venido percibiendo antigüedad antes de enero de 2002 perciben un concepto denominado "antigüedad consolidada", no absorbible ni compensable con ningún otro complemento de convenio, en la cuantía que estuvieran percibiendo a 31 de diciembre de 2009, y que se revalorizará anualmente con el incremento que se pacte en el convenio.

Artículo 16.- Plus transporte.

Los trabajadores percibirán un complemento lineal según tabla anexa a este Convenio, teniendo el carácter de suplido, no teniendo, por tanto la condición de salario, por lo que no repercutirá en la antigüedad consolidada.

El plus de transporte indicado en valor mensual se devengará por día efectivamente trabajado por lo que resultará un valor de aplicación de 1,85 euros diarios, contando veinticinco días de trabajo efectivo como media mensual.

Artículo 17.- Inaplicación de convenio colectivo.

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 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- 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 del ET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del ET, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por

razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este artículo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo Tripartito de Relaciones Laborales de la Comunidad Valenciana. La decisión de este órgano, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

TITULO V

JORNADA LABORAL.

Artículo 18º. Criterios de distribución de la jornada anual.

18.1 Duración de la jornada laboral.

Se establece durante la vigencia del convenio una jornada anual de 1780 horas efectivas anuales de trabajo, en cómputo promedio semanal de cuarenta horas efectivas de trabajo.

18.2 Calendario laboral.

De acuerdo con la legislación vigente, en el primer trimestre del año, los representantes de los trabajadores, junto con la dirección de la empresa confeccionarán el calendario anual para adecuar la jornada laboral pactada. De no producirse dicha elaboración, los trabajadores, en compensación del exceso de jornada, disfrutaran de 3 días laborales completos.

Las empresas podrán pactar con sus plantillas bien de forma integral o para algunos equipos de trabajo, la realización de días libres de carácter recuperable con independencia de las fiestas anuales a nivel nacional, comunidad autónoma y local, que legalmente estén establecidas para cada año en concreto. Las horas no trabajadas se recuperarán en la forma que se establezca en dicho acuerdo.

18.3 Reglas generales de distribución de la jornada laboral.

La distribución de la jornada anual respetará las siguientes reglas:

- El tiempo de trabajo se considerará de modo tal que, tanto al comienzo como al final de su jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.
- El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá superar los límites establecidos en la legislación laboral vigente.
- La jornada partida será exclusivamente el resultado de dividir la jornada total en dos periodos, mediando necesariamente entre los mismos al menos dos horas y cuatro como máximo.
- Los trabajadores con contrato a tiempo parcial de duración menor a cuatro horas realizarán su jornada de manera continuada, a excepción del personal de limpieza cuando presten servicios en más de un centro de trabajo de la misma empresa.

18.4 Flexibilidad horaria.

La empresa podrá disponer hasta un máximo de 90 horas del calendario laboral anual, variando la jornada inicialmente establecida, respetando el descanso entre jornadas, de acuerdo con los siguientes requisitos:

- La empresa preavisará al trabajador con un preaviso mínimo de cinco días hábiles el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla, salvo que el cambio sea debido a ausencias imprevisibles de trabajadores o circunstancias de fuerza mayor, sin que en tal caso pueda ser inferior a cinco días naturales fijados en la ley.
- El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural, salvo las correspondientes al último trimestre del año que podrán serlo en el primero del año siguiente.
- El disfrute compensatorio deberá realizarse por días completos o con reducciones de jornada no inferiores a cuatro horas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma, salvo pacto en contrario.
- Solo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordados entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de veinte días a contar desde el momento del preaviso al que se refiere el apartado 1 del punto b).
- Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de quince días más, la empresa y 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 coincidan con periodos estacionales de alta producción.

f) En ningún caso la bolsa de flexibilidad podrá ser utilizada por las empresas para cubrir la jornada de los festivos y/o domingos bien porque administrativamente sean autorizados como hábiles comerciales, o bien para la realización de inventarios en tales fechas.

Artículo 19.- 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 caso de abrirse los establecimientos en los domingos y festivos considerados comercialmente hábiles por disposición administrativa, se asegurará el servicio al cliente con los trabajadores que bien voluntariamente o bien por el contenido de su contenido de su contrato presten servicios.

El número de trabajadores que prestarán servicios será como máximo de la mitad de la plantilla.

Los trabajadores no prestarán servicios más del cincuenta por ciento de los domingos o festivos autorizados y la designación de los trabajadores para cada uno de ellos se realizará de forma rotativa.

Los trabajadores aseguraran mediante su distribución horaria el disfrute de fines de semana completos adicionales a los que correspondan en las vacaciones al año, es decir sábado y domingo consecutivos o en su defecto fines de semana que comprenderán la tarde del sábado y el domingo en base a la siguiente escala:

- De 1 a 3 domingos o festivos trabajados – 1 fin de semana de descanso completo de sábado y domingo consecutivos o 2 fines de semana de tarde de sábado y domingo de descanso.
- De 4 a 6 domingos o festivos trabajados – 2 fines de semana de descanso completo de sábado y domingo consecutivo o 4 fines de semana de tarde de sábado y domingo de descanso.
- Más de 6 domingos o festivos trabajados – 3 fines de semana de descanso completo de sábado y domingo consecutivo o 6 fines de semana de tarde de sábado y domingo de descanso.

Las horas trabajadas serán compensadas, bien con un incremento del 50% en tiempo de descanso, que computará como jornada anual, o bien con un incremento de retribución de idéntica cuantía. La forma de compensación debe ser conocida por el trabajador antes de la realización de dichas jornadas, y en ningún caso el disfrute compensatorio se extenderá más allá de los dos meses.

Artículo 20 ° Vacaciones anuales.

El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán 15 días como mínimo entre los meses de Junio a Septiembre, disfrutándose el resto en la época que de

común acuerdo fijen el trabajador y el empresario, procurando que, siempre que sea posible, sean también durante los meses de junio a septiembre.

No disfrutarán las vacaciones en tal periodo los/as trabajadores/as contratados/as específicamente para dicho periodo.

En el caso de centros de trabajo donde la actividad en dicho periodo sea superior en al menos un 40 % al resto de los meses del año en términos de promedio se podrán excluir quincenas de vacaciones o programar las vacaciones, de común acuerdo, a lo largo del año.

Para el disfrute de las vacaciones se establecerán turnos rotativos, de manera que el trabajador que elige un mes el primer año pasa a otro turno en años siguientes, y así sucesivamente. En caso de desacuerdo será el Juzgado de lo Social quien fije la fecha de disfrute. El calendario de vacaciones de cada empresa se conocerá con dos meses de antelación al inicio de las mismas.

Los trabajadores que cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones en razón del tiempo trabajado. Igualmente el trabajador que lleve menos de un año de servicio en la empresa tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, en razón al tiempo trabajado.

En ningún caso las vacaciones comenzarán en sábado, domingo o festivo.

Se establece que cuando concurra la circunstancia de que los días designados legalmente como festivos, tanto a nivel nacional, autonómico como local, coincidan dentro del periodo vacacional determinado para el trabajador, se tendrá que fijar un día alternativo de disfrute, salvo que ya se haya tenido en cuenta para la distribución de la jornada anual máxima.

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

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

Artículo 21 ° Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán de prestación voluntaria. No obstante, y con carácter excepcional, resultarán exigibles en los supuestos de fuerza mayor cuando sean necesarias para reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

Las horas extraordinarias que se realicen se retribuirán con un recargo del 75 por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo.

TITULO VI

LICENCIAS, EXCEDENCIAS, CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Artículo 22°. Reducción de jornada por guarda legal.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

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 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Artículo 23°. Suspensión del contrato por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, 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 T.R.E.T.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del T.R.E.T. 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 T.R.E.T. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario con 8 días de antelación el ejercicio de este derecho.

Artículo 24°. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Excedencia 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 cinco años.

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

El período que el trabajador permanezca en situación de excedencia voluntaria conforme a lo establecido en este artículo no será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Excedencia voluntaria especial. La empresa concederá preceptivamente la excedencia voluntaria por un período no superior a un año cuando medien fundamentos serios debidamente justificados de orden familiar, terminación de estudios, etc., reconociendo en tal caso el derecho al reingreso automático en su puesto de trabajo o al menos en uno de categoría equivalente. En este caso, se perderá el derecho al reingreso en la empresa si no fuese solicitado por el interesado antes de expirar el plazo que le fue concedido.

En todo lo no contemplado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25º. Licencias y permisos retribuidos. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Durante dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el hecho causante afecte al cónyuge, padres e hijos, la licencia se ampliará hasta tres días. A estos efectos se asimilarán al matrimonio las parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro Público correspondiente.

Si dicho permiso lo es por causa de enfermedad grave u hospitalización, y siempre previa justificación de la misma, el inicio de su disfrute no tendrá que coincidir obligatoriamente con el de la producción del hecho causante, es decir el trabajador podrá optar por iniciar su cómputo en cualquier momento durante la hospitalización de su pariente.

b) Durante 3 días en caso de nacimiento o adopción de hijos. Si existieran complicaciones graves para la esposa o hijo recién nacido, se concederá un nuevo permiso de 3 días.

Las licencias establecidas en los apartados a) y b) se ampliarán en dos días cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento. Las partes consideran que concurrirá en cualquier caso este derecho si el desplazamiento se produce a provincia distinta de la de Valencia.

c) Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, cuando no fuere domingo o festivo.

d) Durante dos días por cambio de domicilio habitual.

e) La licencia por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas de hecho será de 15 días, salvo los trabajadores con contrato de tiempo determinado inferior a un año, los cuales disfrutará únicamente de la parte proporcional del período del contrato. Podrá disfrutarse, siempre que exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores, durante el año natural en que se produzca el evento, de no existir acuerdo se iniciará el cómputo el día del evento.

f) La licencia necesaria para asistir a exámenes, siempre que corresponda a títulos académicos oficiales y mediante la correspondiente justificación.

g) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Todos los plazos se refieren a días naturales.

i) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes en horas coincidentes con su jornada laboral.

Igualmente para acompañar a familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que el mismo se encuentre legalmente a su cargo.

j) En lo que respecta al permiso de lactancia establecido en el punto 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores tendrá derecho a solicitar de la empresa la acumulación en un solo período del equivalente al permiso diario legal, disfrutándose el resultante inmediatamente después del permiso maternal.

En todo lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 de la Ley 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO VII

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 26º. Complemento de incapacidad temporal por enfermedad o accidente.

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas, por este Convenio se establece que en caso accidente laboral o enfermedad profesional el trabajador percibirá de la empresa la diferencia existente entre la prestación de enfermedad o accidente y el 100 por ciento del salario base del trabajador más la antigüedad consolidada, entendiéndose el salario base con inclusión de la correspondiente prorata de pagas extraordinarias.

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral dicho complemento será del 90%. Se aplicará también a los tres primeros días de baja, aún a pesar de no existir establecido legalmente prestación por I.T. en dicho tramo de la baja, pero exclusivamente en la primera baja del año natural, no siendo de aplicación en la segunda o sucesivas bajas, salvo que exista pacto tácito o expreso en la empresa, tal y como se recoge en el párrafo anterior.

En caso de que la empresa considere que el trabajador enfermo ha venido durante el año perdiendo días de trabajo alegando enfermedad lo pondrá en conocimiento, si procede, a la inspección médica de la Seguridad Social, a los efectos oportunos.

Artículo 27º. Jubilación parcial anticipada.

A petición del trabajador éste 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 28º. Seguro colectivo de muerte y accidentes.

En caso de defunción o de invalidez permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez derivada de accidente o enfermedad profesional, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán protegidos mediante una póliza de seguros de carácter colectivo que cubra estos riesgos y que tendrá un capital contratado de 20.000 euros.

Serán beneficiarios de dicha póliza, los trabajadores y las personas que libremente fijen los trabajadores con carácter individual, y, en su defecto los herederos legales que en cada caso corresponda.

Las empresas incluidas en el ámbito de este Convenio, deberán acudir a los servicios de ACOMVAL al objeto de efectuar la adscripción por cada trabajador a su servicio, mediante certificado individual, suscribiendo las declaraciones que la compañía aseguradora estime necesarias. La entidad patronal suscribirá una póliza colectiva que cubra los riesgos antes indicados con cobertura para todas las empresas del sector comprendidas en el ámbito funcional y territorial de este Convenio con la Compañía de Seguros que estime oportuno.

Una vez efectuadas las declaraciones necesarias, la compañía aseguradora expedirá certificado individual a cada trabajador, remitiéndoselo como comprobante.

La póliza podrá efectuarse en la compañía de seguros que la empresa contratante libremente desee, con independencia de la recomendación que se hace de contratación de dicha póliza con compañía recomendada por las asociaciones firmantes del Convenio.

La empresa que no suscriba la mencionada póliza, en la forma descrita en este Convenio, será responsable frente a los herederos legales del trabajador o frente a él mismo, del pago del capital indicado en caso de producirse el hecho que determinase el pago del capital establecido.

Al objeto de establecer las normas transitorias necesarias que permitan el cumplimiento de lo establecido en este artículo, dentro del espíritu del mismo y sin riesgos innecesarios para las empresas, se concretan como plazos para efectuar la adscripción a la póliza colectiva antes citada, los siguientes:

- Con carácter general: Un mes desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia del texto del Convenio colectivo.

- Empresas de nueva creación: Un mes desde la fecha de inicio de actividades.

- Nuevas altas trabajador: Un mes desde la superación del período de prueba pactado entre las partes o establecido convencionalmente, en su defecto.

La obligatoriedad establecida en los párrafos anteriores, no tendrá efecto antes de la superación de dichos plazos, estando las empresas exoneradas de riesgo alguno por la no suscripción de la reiterada póliza colectiva durante los días que transcurran sin superar los mismos, no existiendo cobertura alguna a favor de los trabajadores

durante dichos días previos a la superación de los plazos establecidos.

Artículo 29º. Prendas de trabajo.

A los trabajadores que procedan, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de un uniforme u otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las diversas actividades que el uso viene aconsejando. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las partes, en número de dos prendas, reponiéndose por años sucesivos, de manera conveniente, o al menos la mitad de las mismas.

La empresa estará facultada a disminuir o aumentar este período anual de renovación, según encuentre, a su criterio el estado de la prenda de trabajo.

TITULO VIII

REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 30º. Faltas y sanciones. En materia de sanciones y faltas de los trabajadores se estará a lo dispuesto a continuación.

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

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

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo y forma la baja correspondiente cuando se falte el trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo 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.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean 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 a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave, según los casos.
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 debidas.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en materia de 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 presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trasciendan a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o 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 dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

10. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados sin carácter habitual y aunque sea una sola vez.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas como el trato con los otros trabajadores o cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la compensación 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 los empresarios 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 a revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros del trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración con los compañeros de trabajo.
9. Malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración al público.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a 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 para aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta, que repercuta negativamente en la jornada laboral y en su puesto de trabajo.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirá los trámites previstos en la legislación general.

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 tres días.
 2. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 3. Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.
- La facultad de la Dirección para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su continuidad y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 31º. Retirada del permiso de conducir.

La retirada del permiso de conducir al trabajador por la autoridad administrativa correspondiente, por motivos de infracción de normas de tráfico, siempre que la totalidad de dichas sanciones que llevan aparejadas la resta de puntos lo hayan sido en el ejercicio de sus funciones al servicio de la empresa y la suspensión lo sea por plazo máximo de 12 meses, obligará a la misma a reubicarle en otro puesto de trabajo durante el tiempo que dure la retirada del carné, manteniéndole la remuneración que corresponda a su categoría a excepción de los complementos salariales variables (por cantidad o calidad en el trabajo que pudiera tener establecidos en función de su puesto de trabajo), y restituyéndolo al antiguo en cuanto finalice la suspensión de su permiso de conducir.

La mencionada obligación empresarial solo será aplicable para el mismo trabajador por una sola vez durante el plazo de vigencia del presente convenio colectivo.

Se exceptúa la aplicación de dicho derecho cuando la retirada del permiso de conducir al trabajador haya obedecido a causas de:

- Imprudencia temeraria.
- Conducir bajo los efectos del alcohol o cualquier tipo de droga o estupefaciente.
- Uso indebido del teléfono móvil durante la conducción.
- No utilización del cinturón de seguridad.
- La falta de comprobación por parte del trabajador del buen estado de los componentes externos del vehículo, si el deterioro o falta de alguno de ellos sea la causa de la sanción.

TITULO IX

SALUD LABORAL.

Artículo 32º. Salud Laboral.

Dentro del cumplimiento general de las normas sobre prevención de riesgos laborales y de salud laboral, se establece:

Obligaciones de las empresas: Las empresas aplicarán las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Obligaciones de los trabajadores: Corresponde a cada trabajador, velar, según sus posibilidades mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- Usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera oos medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento, y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

• Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

• Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras, y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 33º. Protección a la maternidad y la lactancia natural.

La evaluación de riesgos, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de, trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

TITULO X

IGUALDAD DE GÉNERO. PROTECCIÓN DE LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Artículo 34º. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

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 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 nomenclátor de las distintas categorías se realizará en un lenguaje no sexista.
- f.- La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en las distintas categorías en él existentes será idéntica, independientemente del género al que pertenezcan las personas que lo ocupen.

Artículo 35º. Violencia de género.

La trabajadora o trabajador que justifique ante la empresa, mediante la existencia de una resolución judicial ser víctima de violencia de género tendrá derecho, a fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con su proporcional reducción de su remuneración, a través de la adaptación del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género declarada en sentencia judicial y que por dicho motivo se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora o trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Se establece como ampliación y mejora de lo establecido en el art. 46-1º del E.T (el cual regula la figura de la excedencia forzosa), la existencia de una nueva modalidad de excedencia forzosa por plazo máximo de 1 año, de la que podrán hacer uso las trabajadoras o trabajadores víctimas de violencia de género, los cuales y amparados por resolución judicial justifique su auténtica necesidad de proceder a la suspensión de su contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora o trabajador, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención de la correspondiente Consellería o los servicios de salud de la Seguridad Social, ello sin perjuicio de la obligación que tiene el trabajador o trabajadora de comunicarlo a la empresa.

Artículo 36. Protocolos de Prevención del acoso por razón de sexo y/o sexual.

A los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007) y salvo que se hubiese pactado a nivel de empresa un Protocolo propio, las empresas del sector se adhieren específicamente al Protocolo pactado a nivel sectorial en el Acuerdo Marco de Comercio a nivel estatal.

TITULO XI

REPRESENTACION SINDICAL EN LA EMPRESA.

Artículo 37 º Representación sindical en la empresa.

Se establece el derecho a la acumulación de horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

El número de horas en qué consiste el crédito horario de cada Sindicato podrá distribuirse por el Sindicato en cuestión entre sus representantes legales en la Empresa.

Trimestralmente se comunicará a la Dirección las horas a ceder y los trabajadores beneficiados por la acumulación.

Las modificaciones en el número de horas producirán, el día 1 del trimestre siguiente a tal variación, el consiguiente reajuste.

DISPOSICION FINAL. Vinculación a la totalidad.

Si la autoridad laboral competente no aprobase alguna norma del presente Convenio, o, impugnado el mismo se declarase su nulidad, deberá ser examinado y aprobado por la Comisión negociadora la integridad de un nuevo texto.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DESDE 1 JUNIO DE 2015 POR 15 PAGAS

Antiguas Categorías	CATEGORIA	G	SALARIO MENSUAL 2015	SALARIO ANUAL
Aprendiz menor 18 años	APRENDIZ	1	661,89 €	9.928,29 €
Aspirante adm. menor 18 años	APRENDIZ	1	661,89 €	9.928,29 €
Aprendiz menor 18 años	APRENDIZ	1	661,89 €	9.928,29 €
Vigilante	CONSERJE	1	748,75 €	11.231,32 €
Sereno	CONSERJE	1	748,75 €	11.231,32 €
Ordenanza	CONSERJE	1	748,75 €	11.231,32 €
Portero	CONSERJE	1	748,75 €	11.231,32 €
Limpieza	LIMPIEZA	1	748,75 €	11.231,32 €
Mozo	AUXILIAR	1	762,39 €	11.435,82 €
Conserje	CONSERJE	1	775,91 €	11.638,64 €
Recepcionista-telefonista	RECEPCIONISTA	2	748,75 €	11.231,32 €
Montador 2.ª	MONTADOR 2º	2	775,22 €	11.628,35 €
Auxiliar administrativo	AUX. ADMINISTRATIVO	2	818,67 €	12.280,12 €
Ayudante dependiente	AYUD. DEPENDIENTE	2	827,39 €	12.410,78 €
Prof. 2.ª conductor	PROF. 2º CONDUCTOR	2	852,49 €	12.787,41 €
Montador 1.ª	MONTADOR 1º	3	804,00 €	12.059,95 €
Secretario/a	OF. ADMINISTRATIVO	3	883,65 €	13.254,75 €
Prof. 1.ª conductor	PROF. 1º CONDUCTOR	3	890,81 €	13.362,14 €
Dependiente	DEPENDIENTE	3	896,04 €	13.440,53 €
Operador informática	OF. ADMINISTRATIVO	3	896,04 €	13.440,53 €
Oficial administrativo	OF. ADMINISTRATIVO	3	896,04 €	13.440,53 €
Viajante	COMERCIAL	3	903,94 €	13.559,05 €
Cajero, contable	OF. ADMINISTRATIVO	3	903,94 €	13.559,05 €
Encargado de establecimiento	ENC. ESTABLECIM.	4	900,45 €	13.506,79 €
Jefe sección administrativa	JEFE SEC. ADMINISTRA.	4	916,46 €	13.746,86 €
Jefe de almacén	JEFE ALMACEN	4	983,55 €	14.753,18 €
Jefe de sucursal	JEFE SUCURSAL	4	983,55 €	14.753,18 €
Titulado grado medio	TITULADO G. MEDIO	4	987,52 €	14.812,86 €
Decorador	DECORADOR	4	988,55 €	14.828,20 €
Dibujante	DECORADOR	4	988,55 €	14.828,20 €
Jefe administrativo	JEFE ADMINISTRATIVO	5	999,26 €	14.988,87 €
Encargado general	ENCARGADO GENERAL	5	1.073,28 €	16.099,20 €
Jefe de compras	JEFE DE COMPRAS	5	1.073,28 €	16.099,20 €
Jefe de personal	JEFE DE PERSONAL	5	1.073,28 €	16.099,20 €
Jefe de ventas	JEFE DE VENTAS	5	1.073,28 €	16.099,20 €
Titulado grado superior	TITULADO G. SUP.	5	1.079,01 €	16.185,18 €
Director	DIRECTOR	5	1.091,14 €	16.367,09 €

ANEXO II

TABLAS SALARIALES DESDE 1 DE ENERO DE 2016 POR 15 PAGAS

CATEGORIA	G	SALARIO MENSUAL 2016	SALARIO ANUAL
APRENDIZ	1	669,83 €	10.047,43 €
LIMPIEZA	1	757,74 €	11.366,10 €
AUXILIAR	1	771,54 €	11.573,05 €
CONSERJE	1	785,22 €	11.778,30 €
RECEPCIONISTA	2	757,74 €	11.366,10 €
MONTADOR 2º	2	784,53 €	11.767,89 €
AUX. ADMINISTRATIVO	2	828,50 €	12.427,49 €
AYUD. DEPENDIENTE	2	837,31 €	12.559,71 €
PROF. 2º CONDUCTOR	2	862,72 €	12.940,86 €
MONTADOR 1º	3	813,64 €	12.204,67 €
PROF. 1º CONDUCTOR	3	901,50 €	13.522,48 €
DEPENDIENTE	3	906,79 €	13.601,82 €
COMERCIAL	3	914,78 €	13.721,76 €
OF. ADMINISTRATIVO	3	914,78 €	13.721,76 €
ENC. ESTABLECIM.	4	911,26 €	13.668,87 €
JEFE SEC. ADMINISTRA.	4	927,45 €	13.911,82 €
JEFE ALMACEN	4	995,35 €	14.930,22 €
JEFE SUCURSAL	4	995,35 €	14.930,22 €
TITULADO G. MEDIO	4	999,37 €	14.990,61 €
DECORADOR	4	1.000,41 €	15.006,14 €
JEFE ADMINISTRATIVO	5	1.011,25 €	15.168,73 €
ENCARGADO GENERAL	5	1.086,16 €	16.292,39 €
JEFE DE COMPRAS	5	1.086,16 €	16.292,39 €
JEFE DE PERSONAL	5	1.086,16 €	16.292,39 €
JEFE DE VENTAS	5	1.086,16 €	16.292,39 €
TITULADO G. SUP.	5	1.091,96 €	16.379,41 €
DIRECTOR	5	1.104,23 €	16.563,50 €

ANEXO III

TABLAS SALARIALES DESDE 1 DE ENERO DE 2017 POR 15 PAGAS

CATEGORIA	G	SALARIO MENSUAL 201	SALARIO ANUAL
APRENDIZ	1	679,88 €	10.198,14 €
LIMPIEZA	1	769,11 €	11.536,59 €
AUXILIAR	1	783,11 €	11.746,65 €
CONSERJE	1	797,00 €	11.954,98 €
RECEPCIONISTA	2	769,11 €	11.536,59 €
MONTADOR 2º	2	796,29 €	11.944,41 €
AUX. ADMINISTRATIVO	2	840,93 €	12.613,90 €
AYUD. DEPENDIENTE	2	849,87 €	12.748,11 €
PROF. 2º CONDUCTOR	2	875,67 €	13.134,98 €
MONTADOR 1º	3	825,85 €	12.387,73 €
PROF. 1º CONDUCTOR	3	915,02 €	13.725,32 €
DEPENDIENTE	3	920,39 €	13.805,85 €
COMERCIAL	3	928,51 €	13.927,59 €
OF. ADMINISTRATIVO	3	928,51 €	13.927,59 €
ENC. ESTABLECIM.	4	924,93 €	13.873,90 €
JEFE SEC. ADMINISTRA.	4	941,37 €	14.120,50 €
JEFE ALMACEN	4	1.010,28 €	15.154,17 €
JEFE SUCURSAL	4	1.010,28 €	15.154,17 €
TITULADO G. MEDIO	4	1.014,36 €	15.215,47 €
DECORADOR	4	1.015,42 €	15.231,23 €
JEFE ADMINISTRATIVO	5	1.026,42 €	15.396,26 €
ENCARGADO GENERAL	5	1.102,45 €	16.536,78 €
JEFE DE COMPRAS	5	1.102,45 €	16.536,78 €
JEFE DE PERSONAL	5	1.102,45 €	16.536,78 €
JEFE DE VENTAS	5	1.102,45 €	16.536,78 €
TITULADO G. SUP.	5	1.108,34 €	16.625,10 €
DIRECTOR	5	1.120,80 €	16.811,95 €