

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

RESOLUCIÓ de 9 de novembre de 2021, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu de comerç d'activitats diverses per a la Comunitat Valenciana 2021-2023, codi 80100165012019. [2021/11481]

Vist el text del conveni col·lectiu de comerç d'activitats diverses per a la Comunitat Valenciana 2021-2023, codi 80100165012019, signat per la comissió negociadora, que està integrada, d'una part per la Unió Gremial, i d'una altra pels representants dels sindicats Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT PV (FeSMC UGT) i Federació de Serveis de CCOO PV (SERVEIS-CCOO), i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en l'article 10.2 de l'Ordre 1/2021, de 6 d'abril que desenvolupa el Decret 175/2020, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

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

Segon

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

València, 9 de novembre de 2021.– El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquín Vañó Gironés.

Conveni col·lectiu de comerç d'activitats diverses per a la Comunitat Valenciana 2021-2023

Índex

Preàmbul. Parts que el concerten.

Capítol I. Àmbits

Article 1. Àmbit territorial i personal

Article 2. Vigència, efectes econòmics i duració

Article 3. Rescissió, revisió o pròrroga

Article 4. Vinculació a la totalitat

Capítol II. Organització i contractació

Article 5. Organització del treball

Article 6. Ingressos en l'empresa

Article 7. Períodes de prova

Article 8. Contractació

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

Capítol III. Jornada laboral

Article 10. Jornada de treball

Article 11. Diumenge i festius

Article 12. Hores extraordinàries

Article 13. Vacances anuals

Article 14. Llicències, permisos i excedències

Capítol IV. Condicions retributives

Article 15. Estructura salarial

Article 16. Data i forma de pagament

Capítol V. Condicions assistencials

Article 17. Complementos per IT

Article 18. Jubilació

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 9 de noviembre de 2021, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del convenio colectivo de comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana 2021-2023, código 80100165012019. [2021/11481]

Visto el texto del convenio colectivo de comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana 2021-2023, código 80100165012019, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte por la Unión Gremial, y de otra por los representantes de los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT PV (FeSMC UGT) y Federación de Servicios de CC.OO. PV (SERVICIOS-CCOO), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 10.2 de la Orden 1/2021, de 6 de abril que desarrolla el Decreto 175/2020, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

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

Segundo

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

València, 9 de noviembre de 2021.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Joaquín Vañó Gironés.

Convenio colectivo de comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana 2021-2023

Índice

Preámbulo. Partes que lo concertan.

Capítulo I. Ámbitos

Artículo 1. Ámbito territorial y personal

Artículo 2. Vigencia, efectos económicos y duración

Artículo 3. Rescisión, revisión o prórroga

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Capítulo II. Organización y contratación

Artículo 5. Organización del trabajo

Artículo 6. Ingresos en la empresa

Artículo 7. Periodos de prueba

Artículo 8. Contratación

Artículo 9. Cese en la empresa y plazos de preaviso

Capítulo III. Jornada Laboral

Artículo 10. Jornada de trabajo

Artículo 11. Domingo y festivos

Artículo 12. Horas extraordinarias

Artículo 13. Vacaciones anuales

Artículo 14. Licencias, permisos y excedencias

Capítulo IV. Condiciones retributivas

Artículo 15. Estructura salarial

Artículo 16. Fecha y forma de pago

Capítulo V. Condiciones asistenciales

Artículo 17. Complementos por IT

Artículo 18. Jubilación

Article 19. Assegurança d'accidents
Article 20. Vigilància de la Salut
Capítol VI Altres condicions
Article 21. Desplaçaments
Article 22. Uniformes i/o peces de treball
Article 23. Acumulació del crèdit horari sindical
Capítol VII. Règim disciplinari laboral
Article 24. Règim disciplinari
Capítol VIII Disposicions addicionals
Article 25. Incrementos salarials
Article 26. Compensació i absorció
Article 27. Legislació supletòria. Drets digitals i teletreball
Article 28. Clàusula d'inaplicació
Article 29. Comissió paritària
Capítol IX Declaració d'intencions
Article 30. Declaració antidiscriminària i sobre violència de gènere
Article 31. Declaració en matèria de pluriocupació
Article 32. Igualtat d'oportunitats entre homes i dones
Grups professionals.
Annex: Taules salarials.

PREÀMBUL

Parts que ho concerten

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

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

CAPÍTOL I

Àmbits

Article 1. Àmbit territorial i personal

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

Article 2. Vigència, efectes econòmics i duració

El Conveni entrarà en vigor el dia de la seua signatura, sense perjudici de la data de publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* excepte els efectes econòmics que tindran vigència des de l'1 de gener de 2021 al 31 de desembre de 2023.

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

Article 3r. Rescissió, revisió o pròrroga.

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

Artículo 19. Seguro de accidentes
Artículo 20. Vigilancia de la Salud
Capítulo VI. Otras condiciones
Artículo 21. Desplazamientos
Artículo 22. Uniformes y/o prendas de trabajo
Artículo 23. Acumulación del crédito horario sindical
Capítulo VII. Régimen disciplinario laboral
Artículo 24. Régimen disciplinario
Capítulo VIII. Disposiciones adicionales
Artículo 25. Incrementos salariales
Artículo 26. Compensación y absorción
Artículo 27. Legislación supletoria. Derechos digitales y teletrabajo
Artículo 28. Cláusula de Inaplicación
Artículo 29. Comisión paritaria
Capítulo IX. Declaración de intenciones
Artículo 30. Declaración antidiscriminatoria y sobre violencia de género
Artículo 31. Declaración en materia de pluriempleo
Artículo 32. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
Grupos profesionales.
Anexo. Tablas salariales.

PREÁMBULO

Partes que lo conciertan

El presente convenio colectivo se ha pactado de una parte por la Unió Gremial y de otra parte por los sindicatos: Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FeSMC UGT) y Federación de Servicios de CC.OO. del País Valenciano. (SERVICIOS-CCOO) Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

Este convenio colectivo goza de naturaleza normativa y eficacia general en los términos del Título III del Estatuto de los Trabajadores dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal del mismo.

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. Ámbito territorial y personal

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

Artículo 2. Vigencia, efectos económicos y duración

El Convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* excepto los efectos económicos que tendrán vigencia desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023.

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

Artículo 3. Rescisión, revisión o prórroga

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

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

Article 4. Vinculació a la totalitat

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

CAPÍTOL II

Organització i contractació

Article 5. Organització del treball

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

Article 6. Ingressos en l'empresa

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

Article 7. Períodes de prova

Els períodes de prova quedaran subjectes a la següent escala:

GRUP V: 6 mesos.
GRUP IV: 2 mesos.
GRUP III: 1 mes.
GRUPS I i II: 15 dies.

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

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

Article 8. Contractació

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

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

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

Contracte per a la formació i l'aprenentatge:

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

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

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

CAPÍTULO II

Organización y contratación

Artículo 5. Organización del trabajo

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

Artículo 6. Ingresos en la empresa

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

Artículo 7. Períodos de prueba

Los períodos de prueba quedarán sujetos a la siguiente escala:

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

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

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

Artículo 8. Contratación

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

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

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

Contrato para la formación y el aprendizaje:

El contracte per a la formació i l'aprenentatge podrà realitzar-se per una duració mínima de sis mesos i una duració màxima de tres anys, sense que la permanència en aquesta modalitat contractual de la mateixa persona, siga com siga l'empresa del sector que formalitze el contracte, pugui superar la duració màxima establida.

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

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

Contractes de duració determinada:

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

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

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

2. Contractes per obra o servei determinat: es podran subscriure contractes a l'empara de l'article 15.1.a del TRET. Quan es contracte el treballador per a la realització d'una obra o servei determinats, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, siga en principi de duració incerta. Aquests contractes no podran tindre una duració superior a tres anys. Transcorreguts aquests terminis, els treballadors adquiriran la condició de treballadors fixos de l'empresa.

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

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

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

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

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

GRUPS V, IV i III: 1 mes.

GRUPS I i II: 15 dies.

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

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

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

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

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

Contratos de duración determinada:

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

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

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

2. Contratos por obra o servicio determinado: se podrán celebrar contratos al amparo del art 15.1.a del TRET cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

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

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

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

Artículo 9. Cese en la empresa y plazos de preaviso

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

GRUPOS V, IV y III: 1 mes.

GRUPOS I y II: 15 días.

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

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

CAPÍTOL III
Jornada laboral

Article 10. Jornada de treball

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

Registre de jornada:

D'acord amb el text de l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses implantaran un sistema de registre diari de control de la jornada individual de cada treballador/a.

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

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

Una vegada implantat el sistema informàtic de registre de jornada, als treballadors/res se'ls proveirà d'una clau d'accés per a poder accedir a aquest fitxer.

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

Els registres de jornada estaran sempre a la disposició dels treballadors i representants legals d'aquests i es podran sol·licitar en qualsevol moment.

Jornada irregular:

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

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

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

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

Article 11. Diumenge i festius

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

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

CAPÍTULO III
Jornada laboral

Artículo 10. Jornada de trabajo

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

Registro de jornada:

A tenor del texto del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas implantarán a un sistema de registro diario de control de la jornada individual de cada trabajador/a.

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

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

Una vez implantado el sistema informático de registro de jornada, a los/as trabajadores/as se les proveerá de una clave de acceso para poder acceder a dicho fichero.

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

Los registros de jornada estarán siempre a disposición de los trabajadores y representantes legales de los mismos pudiéndolos solicitar en cualquier momento.

Jornada irregular:

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

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

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

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

Artículo 11. Domingo y festivos

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

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

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

Article 12. Hores extraordinàries

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

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

Per causes de força major.

Hores conjunturals: períodes punta, absències imprevistes, assembles de torns, treballs de reparació i manteniment.

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

Article 13. Vacances anuals

Les vacances anuals tindran una duració de 30 dies.

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

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

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

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

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

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4.5 i 7 de l'article 48 del TRET, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o la del gaudi del permís que per aplicació dels preceptes esmentats que li corresponguera, en finalitzar el període de suspensió, encara que haja finalitzat l'any natural al fet que corresponguen.

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 de gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de diu mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

Article 14. Llicències, permisos i excedències

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

A) Permisos retribuïts.

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

Artículo 12. Horas extraordinarias

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

Las horas extraordinarias podrán realizarse en los casos siguientes:

Por causas de fuerza mayor.

Horas coyunturales: periodos punta, ausencias imprevistas, ensambles de turnos, trabajos de reparación y mantenimiento.

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

Artículo 13. Vacaciones anuales

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días.

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

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

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

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

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

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4.5 y 7 del art. 48 del TRET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de los preceptos citados le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 14. Licencias, permisos y excedencias

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

A) Permisos retribuidos.

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

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
2. Únicament aquelles persones treballadores que no tinguen les manques suficients per a accedir la prestació per naixement per a progenitor diferent de la mare biològica i així ho acrediten davant la direcció de l'empresa, gaudiran de 3 dies en cas de naixement de fill o filla, que seran prorrogats en tres dies més en cas que es produïren complicacions mèdiques o d'índole familiar derivades del part.
3. Un dia per trasllat del domicili habitual.
4. El permís de 2 dies per hospitalització de parents previst en l'article 37.3.b de l'Estatut dels Treballadors s'ampliarà a 3 en el cas de ser dies no consecutius, podrà iniciar-se en data diferent de la de l'ingrés hospitalari, i haurà de gaudir-se, en qualsevol cas, dins del període d'hospitalització. Quan amb tal motiu el treballador necessite fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de dos dies més.

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

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

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

En el cas que el treballador, per compliment del deure o acompliment del càrrec, perceba una indemnització, es descomptarà l'import del salari al fet que tinguera dret en l'empresa.

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

B) Excedències.

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

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

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

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

2. Voluntària.

El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Únicamente aquellas personas trabajadoras que no tengan las carencias suficientes para acceder la prestación por nacimiento para progenitor distinto de la madre biológica y así lo acrediten ante la dirección de la empresa, disfrutarán de 3 días en caso de nacimiento de hijo o hija, que serán prorrogados en tres días más en caso de que se produjesen complicaciones médicas o de índole familiar derivadas del parto.
3. Un día por traslado del domicilio habitual.
4. El permiso de 2 días por hospitalización de parientes previsto en el artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores se ampliará a 3 en el caso de ser días no consecutivos, podrá iniciarse en fecha distinta a la del ingreso hospitalario, debiendo disfrutarse, en cualquier caso, dentro del periodo de hospitalización. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

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

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

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

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

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

B) Excedencias.

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

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

b. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

2. Voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en exce-

voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret sol podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

C) Paternitat:

1. En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, el treballador tindrà dret a suspensió del contracte segons estipula l'article 48 del TRET.

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

CAPÍTOL IV

Condicions retributives

Article 15. Estructura salarial

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

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

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

3. Complement personal d'antiguitat per als treballadors contractats des del dia 1/01/96. Consistent en quadriennis per import del 3,5 % del salari base de la categoria corresponent, amb un mínim de 15,03 euros mensuals, i amb un màxim del 25 % del salari base.

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

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

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

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

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

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

7. Nocturnitat: es considerarà a l'efecte de pagament com a treball nocturn el realitzat entre les 22 hores i les 6 hores, que reportarà a favor del treballador el pagament d'un complement a raó d'aplicar sobre el salari un 10 % en la primera hora –si és al final de la jornada laboral, fins a les 23 h– i un 25 % en les següents o en totes si més d'un terç de la jornada és en horari nocturn. La base de càlcul serà salari anual dividit per 1776.

8. Complement *ad personam*: totes aquelles persones que tinguen dret a percebre aquest complement d'acord amb el que s'estableix en l'article 26 del Conveni 2007-2009, consolidaran la seua percepció en la quantia establida en aquest conveni, i s'incrementarà en el mateix

dencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

C) Paternidad:

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a suspensión del contrato según estipula el art. 48 del TRET.

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

CAPÍTULO IV

Condiciones retributivas

Artículo 15. Estructura salarial

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Nocturnidad: se considerará a efectos de pago como trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, que devengará a favor del trabajador el pago de un complemento a razón de aplicar sobre el salario un 10 % en la primera hora –si es al final de la jornada laboral, hasta las 23h– y un 25 % en las siguientes o en todas si más de un tercio de la jornada es en horario nocturno. La base de cálculo será salario anual dividido por 1776.

8. Complemento *«ad personam»*: Todos aquellas personas que tuvieren derecho a percibir este complemento de acuerdo con lo establecido en el art. 26 del Convenio 2007-2009, consolidarán su percepción en la cuantía establecida en dicho convenio, incrementándose el mismo

percentatge que s'establisca per a cada any de vigència de conveni aplicable a la resta dels conceptes retributius.

Article 16. Data i forma de pagament

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

CAPÍTOL V *Condicions assistencials*

Article 17. Complementos per IT

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

1. En els casos de malaltia comuna o accident no laboral:
Del dia 1 al dia 3 del procés, una sola vegada a l'any → el 50 % de la base reguladora.
Del dia 4 al dia 20 del procés → una quantitat que –juntament amb la prestació corresponent– arribe al 75 % de la base reguladora.
Del dia 21 fins a la finalització del procés → una quantitat que –juntament amb la prestació corresponent– arribe al 90 % de la base reguladora.
2. En els casos d'hospitalització per malaltia comuna o accident no laboral:
Pel temps que dure l'hospitalització → una quantitat que –juntament amb la prestació corresponent– arribe al 100 % de la base reguladora.
3. En els casos d'accident de treball:
Del dia 1 a la data de finalització del procés → una quantitat que –juntament amb la prestació corresponent– arribe al 100 % de la base reguladora.

Article 18. Jubilació

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

Article 19. Assegurança d'accidents

Totes les empreses afectades pel present conveni hauran de subscriure una assegurança que cobreixca les contingències d'incapacitat permanent absoluta per a tota classe de treball i mort i gran invalidesa a favor de tots i cadascun de les treballadores i treballadors pel següent capital cadascun dels anys de vigència del conveni:

- 2021: 20.100,00 €
- 2022: 20.301,00 €
- 2023: 20.605,50 €

L'assegurança haurà de subscriure's de la següent manera:

La Unió Gremial, amb l'objectiu de salvaguardar els drets i obligacions que dimanen de l'aplicació del que s'estableix en aquest article, i vetllant molt especialment perquè els contractes d'assegurança a subscriure complisquen íntegrament amb quant s'estableix en la llei 66/1997 i en el Reial decret 1588/1999 en el qual s'aprova el Reglament sobre la Instrumentació dels Compromisos per Pensions, evitant amb això la possibilitat de les sancions que en matèria laboral s'han establert, s'obliga a facilitar la contractació amb una companyia asseguradora, d'una pòlissa d'assegurances amb aplicació de prima mutualitzada per trams d'edat, que cobreixca íntegrament els riscos anteriorment establerts, i l'objectiu dels quals és evitar en gran part la repercussió negativa que pugua ocasionar que unes empreses queden més gravades que unes altres per ser superior l'edat del personal al seu servei.

Les empreses s'obliguen per la seua part a contractar, en funció de l'obligació que emana del present conveni, la pòlissa d'assegurances,

en el mismo porcentaje que se establezca para cada año de vigencia de convenio de aplicación al resto de los conceptos retributivos.

Artículo 16. Fecha y forma de pago

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

CAPÍTULO V *Condiciones asistenciales*

Artículo 17. Complementos por IT

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

1. En los casos de enfermedad común o accidente no laboral:
Del día 1 al día 3 del proceso, una sola vez al año → el 50 % de la base reguladora.
Del día 4 al día 20 del proceso → una cantidad que –junto con la prestación correspondiente– alcance el 75 % de la base reguladora.
Del día 21 hasta la finalización del proceso → una cantidad que –junto con la prestación correspondiente– alcance el 90 % de la base reguladora.
2. En los casos de hospitalización por enfermedad común o accidente no laboral:
Por el tiempo que dure la hospitalización → una cantidad que –junto con la prestación correspondiente– alcance el 100 % de la base reguladora.
3. En los casos de accidente de trabajo:
Del día 1 a la fecha de finalización del proceso → una cantidad que –junto con la prestación correspondiente– alcance el 100 % de la base reguladora.

Artículo 18. Jubilación

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

Artículo 19. Seguro de accidentes

Todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y muerte y gran invalidez a favor de todos y cada uno de las trabajadoras y trabajadores por el siguiente capital cada uno de los años de vigencia del convenio:

- 2021: 20.100,00 €
- 2022: 20.301,00 €
- 2023: 20.605,50 €

El seguro deberá suscribirse del siguiente modo:

La Unió gremial, con el objetivo de salvaguardar los derechos y obligaciones que dimanen de la aplicación de lo establecido en este artículo, y velando muy especialmente para que los contratos de seguro a suscribir cumplan en su totalidad con cuanto se establece en la ley 66/1997 y en el Real decreto 1588/1999 en el que se aprueba el Reglamento sobre la Instrumentación de los Compromisos por Pensiones, evitando con ello la posibilidad de las sanciones que en materia laboral se han establecido, se obliga a facilitar la contratación con una compañía aseguradora, de una póliza de seguros con aplicación de prima mutualizada por tramos de edad, que cubra en su totalidad los riesgos anteriormente establecidos, y cuyo objetivo es evitar en gran parte la repercusión negativa que pueda ocasionar que unas empresas queden más gravadas que otras por ser superior la edad del personal a su servicio.

Las empresas se obligan por su parte a contratar, en función de la obligación que emana del presente convenio, la póliza de seguros, a

a favor dels seus treballadors i treballadores, que garantisca amb total exactitud la totalitat de contingències, condicions i capitals ja assenyalats.

L'incompliment per part de l'empresa del que s'ha assenyalat anteriorment, constituirà infracció molt greu en matèria laboral, segons el que es disposa en l'article 3.2 de l'RD 1588/99 de 15 d'octubre pel qual s'aprova el Reglament sobre Instrumentació dels compromisos per pensions de les empreses amb els seus treballadors beneficiaris.

D'altra banda, la no inclusió dels treballadors i treballadores en la pòlissa corresponent determinarà que recaiguen sobre l'empresa les garanties de les contingències si arribaren a produir-se.

Per excepció no existirà obligació d'assegurar a aquells treballadors o treballadores que per la seua situació mèdica siguen rebutjats per la companyia asseguradora. Tampoc existirà obligació d'assegurar als qui a l'entrada en vigor de la pòlissa es troben en situació d'incapacitat temporal, fins que no obtinguen l'alta mèdica.

Les garanties referides al risc d'invalidesa cessaran en complir el treballador l'edat de 65 anys. A partir de la referida data, i sempre que el treballador o treballadora seguisca en actiu en l'empresa, aquesta el/la mantindrà d'alta en l'assegurança, per a la cobertura del risc de mort, fins a aconseguir l'edat de 70 anys, en què cessarà amb caràcter general l'obligació d'assegurar. En qualsevol cas, a partir dels 65 anys l'import de prima a satisfer serà el que per edat corresponga, sense aplicació del criteri de mutualització.

La pòlissa a subscriure per les empreses haurà de garantir les següents prestacions assistencials:

- La companyia asseguradora posarà a la disposició dels beneficiaris o beneficiàries de la pòlissa un servei d'informació 24 hores per a qualsevol consulta o orientació que requerisquen els tràmits a seguir o la documentació necessària per al cobrament de la prestació.

- En el moment que el beneficiari o beneficiària ho sol·licite, la companyia asseguradora s'ocuparà, en cas de sinistre cobert per la pòlissa, d'obtenir directament i gratuïtament els certificats oportuns dels registres civils corresponents.

- En cas que siga necessari, la companyia s'ocuparà de l'obtenció dels atestats i les diligències judicials, sempre que siguen necessàries per al pagament de la indemnització.

- D'igual manera, la persona beneficiària podrà sol·licitar, a compte de la indemnització que li corresponga, que la companyia es faça càrrec de les despeses ocasionades pel sepeli o derivats de la repatriació de la persona morta, amb un màxim de 3.005 €. No serà vàlida la inclusió de cap treballador o treballadora en pòlisses que no continguén almenys els requisits i les garanties fixats en aquest article.

Article 20. Vigilància de la salut

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

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

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

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

- Evitar els riscos, combatre'ls a l'origen, avaluar els riscos que no es puguén evitar i substituir el perillós pels que comporten poc de perill o gens.

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

a favor de sus trabajadores y trabajadoras, que garantice con total exactitud la totalidad de contingencias, condiciones y capitales ya señalados.

El incumplimiento por parte de la empresa de lo señalado anteriormente, constituirá infracción muy grave en materia laboral, a tenor de lo dispuesto en el art. 3.2 del RD1588/99 de 15 de octubre por el que se aprueba el Reglamento sobre Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las Empresas con sus Trabajadores Beneficiarios.

Por otra parte, la no inclusión de los trabajadores y trabajadoras en la póliza correspondiente, determinará que recaigan sobre la empresa las garantías de las contingencias si llegaran a producirse.

Por excepción no existirá obligación de asegurar a aquellos trabajadores o trabajadoras que por su situación médica sean rechazados por la compañía aseguradora. Tampoco existirá obligación de asegurar a quienes a la entrada en vigor de la póliza se encuentren en situación de incapacidad temporal, hasta en tanto no obtengan el alta médica.

Las garantías referidas al riesgo de invalidez cesarán al cumplir la o el trabajador la edad de 65 años. A partir de la referida fecha, y siempre que el trabajador o trabajadora siga en activo en la empresa, la misma lo o la mantendrá de alta en el seguro, para la cobertura del riesgo de muerte, hasta alcanzar la edad de 70 años, en que cesará a todos los efectos la obligación de asegurar. En cualquier caso, a partir de los 65 años el importe de prima a satisfacer será el que por edad corresponda, sin aplicación del criterio de mutualización.

La póliza a suscribir por las empresas deberá garantizar las siguientes prestaciones asistenciales:

- La compañía aseguradora pondrá a disposición de los beneficiarios o beneficiarias de la póliza un servicio de información 24 horas para cualquier consulta u orientación que precisen los trámites a seguir o la documentación necesaria para el cobro de la prestación.

- En el momento que el beneficiario o beneficiaria lo solicite, la compañía aseguradora se ocupará, en caso de siniestro cubierto por la póliza, de obtener directa y gratuitamente los certificados oportunos de los registros civiles correspondientes.

- Caso de que fuera necesario, la compañía se ocupará de la obtención de los atestados y las diligencias judiciales, siempre que sean necesarias para el pago de la indemnización.

- De igual modo, la persona beneficiaria podrá solicitar, a cuenta de la indemnización que le corresponda, que la compañía se haga cargo de los gastos ocasionados por el sepelio o derivados de la repatriación de la persona fallecida, con un máximo de 3.005 €. No será válida la inclusión de ningún trabajador o trabajadora en pólizas que no contengan al menos los requisitos y garantías fijados en este artículo.

Artículo 20. Vigilancia de la salud

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

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

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

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

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

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

Tindre en compte l'evolució tècnica.
Planificar l'activitat preventiva i les possibles situacions d'emergència. Investigar els accidents.

Formar i informar els treballadors sobre els següents punts:

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

Les mesures adoptades a utilitzar en casos d'emergència.

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

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

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

CAPÍTOL VI

Unes altres condicions

Article 21. Desplaçaments

Els treballadors que per compte i ordre de l'empresa realitzen viatges a poblacions diferents en les quals radique l'empresa o tinga el seu domicili habitual el treballador percebran com a compensació de les despeses realitzades les quantitats establides en l'annex I. En el cas que el treballador manifeste i acredite la impossibilitat de cobrir les despeses ocasionades per aquests desplaçaments amb els imports anteriorment establits, se li abonarà la despesa efectivament realitzada.

Article 22. Uniformes i/o peces de treball

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

Article 23. Acumulació del crèdit horari sindical

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

Tener en cuenta la evolución técnica.

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

Formar e informar a los trabajadores sobre los siguientes extremos:

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

Las medidas adoptadas a utilizar en casos de emergencia.

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

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

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

CAPÍTULO VI

Otras condiciones

Artículo 21. Desplazamientos

Los trabajadores que por cuenta y orden de la empresa realicen viajes a poblaciones distintas en las que radique la empresa o tenga su domicilio habitual el trabajador, percibirán como compensación de los gastos realizados, las cantidades establecidas en el anexo I. En el supuesto de que el trabajador manifieste y acredite la imposibilidad de cubrir los gastos ocasionados por dichos desplazamientos con los importes anteriormente establecidos, se le abonará el gasto efectivamente realizado.

Artículo 22. Uniformes y/o prendas de trabajo

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

Artículo 23. Acumulación del crédito horario sindical

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

CAPÍTOL VII
Règim disciplinari laboral

Article 24. Règim disciplinari

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

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

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

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

No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falte al treball per motiu justificat, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

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

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

Les discussions amb altres treballadors/es dins de les dependències de l'empresa, sempre que no siga en presència del públic.

L'abandó del treball sense causa justificada, encara que siga per breu temps. Si a conseqüència d'això s'originara perjudici greu a l'empresa o haguera causat risc d'accident o per a la integritat de les persones, aquesta falta podria ser considerada molt greu, i greu quan el risc siga menor.

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

No atendre el públic amb la correcció i diligència que cal.

Faltar 1 dia al treball sense l'autorització que cal o causa justificada.

B) Faltes greus: Es consideraran com faltes greus les següents:

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

La desobediència a les ordres o instruccions de la direcció de l'empresa o als qui es troben amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seues funcions en qualsevol matèria de treball incloses les de prevenció i seguretat en el treball. Si la desobediència fora reiterada o implicara crebant manifest de la disciplina en el treball o d'aquesta es derivara perjudici per a l'empresa o per a les persones podria ser qualificada de falta molt greu.

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

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

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

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

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

La inassistència al treball sense l'autorització escaient o causa justificada de 2 dies en 1 mes.

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

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

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

La simulació de malaltia o accident.

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

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

CAPÍTULO VII
Régimen disciplinario laboral

Artículo 24. Régimen disciplinario

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

Originar freqüents baralles i batusses amb els companys de treball.

Falta notòria de respecte o consideració al públic.

Els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com a companys/es i subordinats/ades.

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

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

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

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

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

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

Règim de sancions.

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

Sancions màximes.

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

Per faltes lleus: amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.

Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de 3 a 10 dies.

Per faltes molt greus: des de la suspensió d'ocupació i sou d'11 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta siga qualificada en el seu grau màxim.

Prescripció.

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

CAPÍTOL VIII

Disposicions addicionals

Article 25. Incrementos salariales

Any 2021. Els salaris aplicables des de l'1 de gener de 2021 són els reflectits en les taules que figuren en l'annex al final d'aquest conveni, i són el resultat d'aplicar a les taules vigents a 31 de desembre de 2020 un increment del 0'5 %.

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

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

Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

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

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

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

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

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

Régimen de sanciones.

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

Sanciones máximas.

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

Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Prescripción.

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

CAPÍTULO VIII

Disposiciones adicionales

Artículo 25. Incrementos salariales

Año 2021. Los salarios aplicables desde el 1 de enero de 2021, son los reflejados en las tablas que figuran en el anexo al final de este convenio, y son el resultado de aplicar a las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2020 un incremento del 0,5 %.

En el cas que l'índex de preus al consum (IPC) establert per l'INE per a l'any 2021, al 31 de desembre de 2021 registrara una variació respecte al 0,5 %, s'efectuarà una revisió salarial tan prompte es constate oficialment aquesta circumstància en la variació sobre la indicada xifra.

Si durant el transcurs de l'any 2021 el govern establira un increment del salari mínim interprofessional, aqueix mateix increment es plasmarà en les taules salarials en el mateix percentatge i en el mateix caràcter retroactiu que el mateix govern establisca.

Any 2022. Els salaris aplicables des de l'1 de gener de 2022 són els reflectits en les taules que figuren en l'annex al final d'aquest conveni, i són el resultat d'aplicar a les taules vigents a 31 de desembre de 2021 o les seues taules revisades, si escau, un increment de l'1 %.

En el cas que l'índex de preus al consum (IPC) establert per l'INE per a l'any 2022, al 31 de desembre de 2022 registrara una variació respecte de l'1 %, s'efectuarà una revisió salarial tan prompte com es constate oficialment aquesta circumstància en la variació sobre la indicada xifra.

Any 2023. Els salaris aplicables des de l'1 de gener de 2023 són els reflectits en les taules que figuren en l'annex al final d'aquest conveni, i són el resultat d'aplicar a les taules vigents a 31 de desembre de 2022 o les seues taules revisades, si escau, un increment del 1,5 %.

En el cas que l'índex de preus al consum (IPC) establert per l'INE per a l'any 2023, al 31 de desembre de 2023 registrara una variació respecte de l'1,5 %, s'efectuarà una revisió salarial tan prompte com es constate oficialment aquesta circumstància en la variació sobre la indicada xifra.

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

Article 26. Compensació i absorció

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

Article 27. Legislació supletòria

Els drets digitals
Norma general

Com a aplicació de la Llei orgànica 3/2018 de 5 de desembre, sobre protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, en l'empresa o empreses hauran d'articular-se els mitjans necessaris per a l'adequat exercici i respecte dels drets establits en els articles 87 a 91 de la LOPD i en la normativa que la desenvolupa o substituisca.

La transformació digital

Les empreses informaran a la representació dels treballadors amb antelació d'almenys un mes a la presa de la decisió d'aquelles propostes de transformació digital o tecnològica que no suposen modificació substancial en les condicions de treball però que pogueren tindre qualsevol efecte sobre l'ocupació i els mètodes o formes de treball. La informació haurà d'aportar el detall de les conseqüències, les noves formes operatives i les modificacions tecnològiques en les quals s'incidisca, així com exposició de les raons que determinen la decisió presa. Tot això addicionalment als drets d'informació i participació ja reconeguts en el present Conveni i en l'Estatut dels Treballadors en vigor durant les negociacions i fins a la seua substitució per un de nou.

Drets a la intimitat i tractaments de dades en l'àmbit laboral.

L'ús de dades personals de l'empleat requerirà el seu consentiment exprés. En aquest sentit, la instal·lació d'elements de controls biomètrics en el centre o lloc de treball requerirà l'acceptació del treballador i haurà de ser consultat a la representació dels treballadors. En tot cas, en el tractament de dades l'empresa es regirà pel principi d'interven-

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE para el año 2021, al 31 de diciembre de 2021 registrara una variación respecto al 0,5 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra.

Si durante el transcurso del año 2021 el gobierno estableciera un incremento del salario mínimo interprofesional, ese mismo incremento se plasmará en las tablas salariales en el mismo porcentaje y en el mismo carácter retroactivo que el propio gobierno establezca.

Año 2022. Los salarios aplicables desde el 1 de enero de 2022, son los reflejados en las tablas que figuran en el anexo al final de este convenio, y son el resultado de aplicar a las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2021 o sus tablas revisadas si procediese, un incremento del 1 %.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE para el año 2022, al 31 de diciembre de 2022 registrara una variación respecto al 1 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra.

Año 2023. Los salarios aplicables desde el 1 de enero de 2023, son los reflejados en las tablas que figuran en el anexo al final de este convenio, y son el resultado de aplicar a las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2022 o sus tablas revisadas si procediese, un incremento del 1,5 %.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE para el año 2023, al 31 de diciembre de 2023 registrara una variación respecto al 1,5 %, 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 cada año de vigencia según los datos correspondientes a la evolución del IPC en el periodo fijado, mediante acta firmada al efecto, de la que se solicitará depósito, registro y publicación a la Autoridad Laboral.

Artículo 26. Compensación y absorción

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

Artículo 27. Legislación supletoria

Los derechos digitales
Norma general

Como aplicación de la Ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, sobre protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, en la empresa o empresas deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos en los artículos 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolla o sustituya.

La transformación digital

Las empresas informarán a la representación de los trabajadores con antelación de al menos un mes a la toma de la decisión de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo pero que pudieran tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo. La información deberá acompañar el detalle de las consecuencias, las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida, así como exposición de las razones que acompañen a la decisión tomada. Todo ello adicionalmente a los derechos de información y participación ya reconocidos en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores en vigor durante las negociaciones y hasta su sustitución por uno nuevo.

Derechos a la intimidad y tratamientos de datos en el ámbito laboral.

El uso de datos personales del empleado requerirá su consentimiento expreso. En este sentido, la instalación de elementos de controles biométricos en el centro o puesto de trabajo requerirá la aceptación del trabajador y deberá ser consultado a la representación de los trabajadores. En todo caso, en el tratamiento de datos la empresa se regirá por el

ció mínima i proporcionalitat al fi pretés, així com per les disposicions comunes contingudes en aquest títol.

Dret a la intimitat i ús de dispositius digitals.

Totes les persones que presten els seus serveis en les empreses afectades per l'àmbit funcional del present Conveni tenen dret a la protecció de la seua intimitat en l'ús dels dispositius digitals llocs a la seua disposició per l'ocupador, que només podrà accedir als continguts derivats d'aquest ús als exclusius efectes de controlar les obligacions laborals o estatutàries i de garantir la integritat d'aquests dispositius en els termes establits per la legislació vigent i el present text.

Els criteris d'utilització dels dispositius digitals seran negociats amb la representació dels treballadors.

Així mateix, hauran d'establir-se amb la participació de la representació dels treballadors els criteris d'accés de l'ocupador als dispositius digitals d'ús pels treballadors i treballadores, especificant-se de manera precisa: els usos autoritzats, les garanties per a preservar la intimitat dels treballadors, els períodes de temps d'ús de tals dispositius per a ús privat.

La informació sobre els criteris establits en aquest precepte haurà de transmetre's als treballadors i treballadores de manera clara i inequívoca, i s'hauran de desenvolupar activitats formatives en tal sentit que asseguren el coneixement correcte dels criteris.

Ús de dispositius de videovigilància i d'enregistrament de sons en el lloc de treball.

Tots els treballadors i treballadores que presten o presten els seus serveis en les empreses afectades per l'àmbit funcional del present Conveni hauran de tindre garantit el seu dret a la intimitat enfront de l'ús de dispositius de videovigilància i d'enregistrament de sons en el lloc de treball.

Els ocupadors exclusivament podran fer ús de la informació obtinguda a través dels sistemes de videovigilància en l'exercici de les seues funcions de control, i sempre dins del marc legal.

No serà possible la utilització de sistemes d'enregistrament de sons excepte quan resulten rellevants els riscos per a la seguretat de les instal·lacions, béns i persones derivats de l'activitat que es desenvolupa en el centre de treball.

L'adopció de qualsevol mesura en relació a l'ús per l'ocupador d'aquests dispositius, així com al tractament de la informació que s'hi conté, haurà d'atendre a l'existència d'una finalitat legítima, i haurà de respectar els principis de proporcionalitat i intervenció mínima. Les dades objecte de tractament hauran de ser adequades, pertinents i limitades en relació amb els fins per als quals són tractats.

Queda expressament prohibida la instal·lació de sistemes d'enregistrament de videovigilància i d'enregistrament de sons en els llocs destinats al descans o espari dels treballadors.

S'informarà amb caràcter previ a la instal·lació de qualsevol dels sistemes no prohibits a la representació dels treballadors, s'expressaran les causes que concorren per a la seua instal·lació, així com les seues característiques i funcionament, i se senyalarà amb claredat la seua existència per al coneixement clar i inequívoc pels treballadors.

Dret a la intimitat davant la utilització de sistemes de geolocalització en l'àmbit laboral.

Totes les persones que presten els seus serveis en les empreses afectades per l'àmbit funcional del present Conveni tenen dret al fet que es respecte la seua intimitat davant la utilització de sistemes de geolocalització i, per tant, els ocupadors només podran tractar les dades obtingudes a través d'aquests sistemes en el seu exercici de funció de control que hauran de realitzar segons el marc legal.

S'estableix l'obligació de les empreses de garantir que, qualsevol dispositiu de geolocalització implantat, cessament o deixi d'estar operatiu a partir del moment en què finalitze la jornada laboral del treballador.

Els treballadors coneixeran de manera clara i inequívoca l'existència i les característiques dels dispositius utilitzats. Es negociarà en el termini establert l'articulació dels drets d'accés, rectificació, limitació del tractament i supressió.

principio de intervención mínima y proporcionalidad al fin pretendido, así como por las disposiciones comunes contenidas en este título.

Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales.

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente convenio tienen derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, que solo podrá acceder a los contenidos derivados de dicho uso a los exclusivos efectos de controlar las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos en los términos establecidos por la legislación vigente y el presente texto.

Los criterios de utilización de los dispositivos digitales serán negociados con la representación de los trabajadores.

Asimismo, deberán establecerse con la participación de la representación de los trabajadores los criterios de acceso del empleador a los dispositivos digitales de uso por los trabajadores y trabajadoras, especificándose de modo preciso: los usos autorizados, las garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, los periodos de tiempo de uso de tales dispositivos para uso privado.

La información acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios.

Uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

Todos los trabajadores y trabajadoras que presten o presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio deberán tener garantizado su derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

Los empleadores exclusivamente podrán hacer uso de la información obtenida a través de los sistemas de video vigilancia en el ejercicio de sus funciones de control, y siempre dentro del marco legal.

No será posible la utilización de sistemas de grabación de sonidos excepto cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo.

La adopción de cualquier medida en relación con el uso por el empleador de estos dispositivos, así como al tratamiento de la información en ellos contenida, deberá atender a la existencia de un fin legítimo, y deberá respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima. Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados.

Queda expresamente prohibida la instalación de sistemas de grabación de video vigilancia y de grabación de sonidos en los lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores.

Se informará con carácter previo a la instalación de cualquiera de los sistemas no prohibidos a la representación de los trabajadores, expresando las causas que concurren para su instalación, así como, sus características y funcionamiento, señalizando con claridad su existencia para el conocimiento claro e inequívoco por los trabajadores.

Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente convenio tienen derecho a que se respete su intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización y, por tanto, los empleadores solo podrán tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas en su ejercicio de función de control que deberán realizar conforme al marco legal.

Se establece la obligación de las empresas de garantizar que, cualquier dispositivo de geolocalización implantado, cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral del trabajador.

Los trabajadores conocerán de forma clara e inequívoca la existencia, y características de los dispositivos utilizados. Se negociará en el plazo establecido la articulación de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Dret a la desconexió

Els treballadors i les treballadores tindran dret a la desconexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legalment o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seua intimitat personal i familiar.

Les parts signants desenvoluparan els criteris per a l'exercici del dret a la desconexió digital en els quals almenys s'especificaran les modalitats de l'exercici del dret a la desconexió, especialment en el supòsit de treballat a distància o en el domicili de l'empleat.

La informació, formació i sensibilització sobre els criteris establerts en aquest precepte haurà de transmetre's als treballadors i treballadores de manera clara i inequívoca, i hauran de desenvolupar-se activitats formatives en tal sentit que asseguren el coneixement correcte dels criteris.

Les empreses no podran prendre mesures contra els treballadors que facen ús efectiu del seu dret a la desconexió digital implantat en el si de l'empresa.

Disposicions comunes

Són disposicions comunes a tots els drets contemplats en aquest capítol les següents:

a) L'adopció de qualsevol mesura en relació a l'ús per l'ocupador d'aquests dispositius i el tractament de dades obtingudes del seu ús, haurà tant de comptar amb la comunicació expressa prèvia, clara i inequívoca a la representació legal dels treballadors, com atendre l'existència d'una finalitat legítima, i respectar els principis de proporcionalitat i intervenció mínima.

b) Totes les persones que presten els serveis en les empreses afectades per l'àmbit funcional del present Conveni hauran de ser informades dels drets que els assisteixen relatius a la protecció de les seues dades de caràcter personal, així com del contingut dels criteris d'utilització de l'ús de dispositius digitals en l'àmbit laboral i del tractament, informació i dades obtingudes a través d'aquests sistemes.

c) Les dades objecte de tractament hauran de ser adequades, pertinents i limitades en relació amb els fins per als quals són tractats. Tots els drets continguts en aquest capítol queden afectes al possible exercici dels treballadors dels seus drets d'accés, rectificació, limitació del tractament i supressió de dades.

d) Sense perjudici de l'específicament recollit en la Llei de prevenció de riscos laborals i en el present Conveni en l'apartat relatiu a la seguretat i salut dels treballadors, és obligació de l'empresari la de consultar a aquests, amb l'antelació escaient, sobre l'adopció de qualsevol decisió relativa a la planificació i l'organització del treball en l'empresa i la introducció de noves tecnologies, en tot allò que estiga relacionat amb les conseqüències que aquestes pogueren tindre per a la seguretat i la salut dels treballadors, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals en el treball.

Teletreball

Les parts signants d'aquest conveni crearan, en el si d'una comissió creada a aquest efecte, la posada en pràctica i el desenvolupament del Reial Decret llei 28/2020, de treball a distància per a la seua incorporació al text del conveni col·lectiu.

En el no establert en el present conveni caldrà ajustar-se al que es disposa en l'Estatut dels Treballadors, Llei orgànica de Llibertat Sindical, Llei de prevenció de riscos laborals, Acord de Buits i altres normes legals i reglamentàries d'aplicació general.

Article 28. Clàusula d'inaplicació

En aquesta matèria caldrà ajustar-se al que es disposa en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. Quan concorreruen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu conformement amb el que es disposa en l'article 87.1 ET, es podrà procedir, després del desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 ET, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes, que afecten les següents matèries, en tot cas segons el procediment i efectes establerts en aquest precepte legal:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i la distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.

Derecho a la desconexión

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las partes firmantes desarrollarán los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que al menos se especificarán las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión, especialmente en el supuesto de trabajado a distancia o en el domicilio del empleado.

La información, formación y sensibilización acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios.

Las empresas no podrán tomar medidas contra los trabajadores que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

Disposiciones comunes

Son disposiciones comunes a todos los derechos contemplados en este capítulo las siguientes:

a) La adopción de cualquier medida en relación con el uso por el empleador de estos dispositivos y el tratamiento de datos obtenidos de su uso, deberá tanto contar con la previa comunicación expresa, clara e inequívoca a la representación legal de los trabajadores, como atender a la existencia de un fin legítimo, y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima.

b) Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio deberán ser informados de los derechos que les asisten relativos a la protección de sus datos de carácter personal, así como del contenido de los criterios de utilización del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y del tratamiento, información y datos obtenidos a través de dichos sistemas.

c) Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados. Todos los derechos contenidos en este capítulo quedan afectos al posible ejercicio los trabajadores de sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos.

d) Sin perjuicio de lo específicamente recogido en la Ley de prevención de riesgos laborales y en el presente convenio en el apartado relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, es obligación del empresario la de consultar a los mismos, con la debida antelación, sobre la adopción de cualquier decisión relativa a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

Teletrabajo

Las partes firmantes de este convenio crearan en el seno de una comisión creada al efecto, la puesta en práctica y el desarrollo del Real Decreto ley 28/2020, de trabajo a distancia para su incorporación al texto del convenio colectivo.

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

Artículo 28. Cláusula de inaplicación

En esta materia se estará a lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas, que afecten a las siguientes materias, en todo caso según el procedimiento y efectos previstos en el citado precepto legal:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.

- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedisquen els límits que per a la mobilitat funcional estableix l'article 39 d'aquesta llei.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Article 29. Comissió paritària

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

El coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del present Conveni col·lectiu.

Vigilància del compliment col·lectiu dels pactes.

Intervindre en els procediments d'interpretació, mediació i arbitratge amb caràcter preceptiu en els conflictes col·lectius sobre interpretació o aplicació del conveni, així com en la resolució dels conflictes que els siguen sotmesos sobre determinació del calendari laboral i sobre distribució de la jornada en els termes establits en els articles del present conveni col·lectiu.

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

Instar la Mesa Negociadora a l'adaptació o, en el seu cas, modificació del conveni durant la seua vigència.

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

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

Podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors en les matèries que siguen de la seua competència. Aquests assessors seran designats lliurement per cadascuna de les parts. L'adreça d'aquesta Comissió és la del carrer de Navellós, 14, 46003 València, correu electrònic: uniogremial@uniogremial.eu;

S'entendrà constituïda vàlidament la comissió quan assistisca la totalitat dels seus membres a la reunió.

Totes dues parts convenen a donar coneixement a la comissió paritària dels dubtes, discrepàncies i conflictes que pogueren produir-se a conseqüència de la interpretació i aplicació del conveni col·lectiu perquè la Comissió emeta dictamen o actue en la forma reglamentària prevista.

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

Amb vista a solucionar de manera efectiva les discrepàncies en la negociació dels acords que haja de conèixer la Comissió Paritària, en virtut del que s'estableix en el present Conveni Col·lectiu o sobre la base de la normativa aplicable, les parts acorden que hauran de sotmetre la controvèrsia al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

CAPÍTOL IX

Declaració d'intencions

Article 30. Declaració antidiscriminària i sobre violència de gènere

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

En particular, les parts subscriptores del present conveni han vingut a regular en el seu text, d'acord amb el que es disposa en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el dret de la dona treballadora a l'acumulació d'hores durant la lactància de menors de 9 mesos, o la interrupció del còmput del període de vacances en situacions de maternitat i risc durant l'embaràs, i prescriu, en matèria de contractació i en relació amb el que es disposa en l'article

- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Artículo 29. Comisión Paritaria

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

El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.

Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, así como en la resolución de los conflictos que les sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución de la jornada en los términos establecidos en los artículos del presente convenio colectivo.

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

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

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

La comisión paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de 2 miembros por cada una de las representaciones, sindical y empresarial firmantes del presente convenio colectivo.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes. La dirección de esta comisión es la de calle Navellós, 14, 46003 València, correo electrónico: uniogremial@uniogremial.eu;

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Declaración de intenciones

Artículo 30. Declaración antidiscriminatoria y sobre violencia de género

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

En particular, las partes suscriptoras del presente convenio han venido a regular en su texto, de acuerdo a lo previsto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el derecho de la mujer trabajadora a la acumulación de horas durante la lactancia de menores de 9 meses, o la interrupción del cómputo del período vacacional en situaciones de maternidad y riesgo durante el embarazo, y prescribe, en materia de contratación y en relación con lo previsto en el artículo 18 del convenio, la consideración como colectivo

18 del conveni, la consideració com a col·lectiu prioritari el de la dona, establint-se mecanismes per a afavorir el seu accés al mercat de treball.

En els supòsits de treballadors víctimes de violència de gènere, caldrà ajustar-se al que es disposa en la Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i altra normativa que la desenvolupe o modifique. Perquè les víctimes puguin exercir els drets que estableix la dita llei, hauran d'acreditar tal situació davant l'empresari de la forma establida en aquesta.

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

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

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

Article 31. Declaració en matèria de pluriocupació

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

Article 32. Igualtat d'oportunitats entre homes i dones

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i, si escau, acordar amb els representants legals dels treballadors en la forma en què es determine en la legislació laboral.

2. D'acord amb el que es disposa en la disposició transitòria desena segona de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, sobre aplicació gradual dels articles 45 i 46 en la redacció pel Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, en les empreses afectades per les normes esmentades, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establits en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, o norma que el substituisca.

3. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si escau, amb la representació legal de

prioritari el de la mujer, estableciéndose mecanismos para favorecer su acceso al mercado de trabajo.

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

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, de acuerdo con lo previsto en el TRET, según redacción dada por el apartado uno de la disposición adicional séptima de la Ley orgánica 1/2004, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Asimismo, de acuerdo con el TRET, según redacción dada por el apartado dos de la disposición adicional séptima de la Ley orgánica 1/2004, en el caso de empresas con varios centros, la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de la misma categoría profesional o equivalente, que la empresa tenga vacante en otro centro. En este último supuesto, la empresa reservará el puesto de trabajo que venía desempeñando durante un período de seis meses, tras el cual la trabajadora deberá optar por el regreso a su puesto o continuar en el nuevo, en cuyo caso decaerá la obligación de reserva de puesto.

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

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

Artículo 31. Declaración en materia de pluriempleo

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

Artículo 32. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

1. 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.

2. De acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria décima segunda de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en las empresas afectadas por las normas citadas, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o norma que lo sustituya.

3. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de

les persones treballadores, quan l'autoritat laboral haguera acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixen en l'indicat acord.

4. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, després de consulta a la representació legal de les persones treballadores.

5. Amb la finalitat de promoure en l'àmbit d'aplicació del present conveni col·lectiu clàusules que permeten fer realitat la plena incorporació de la dona al món laboral, en igualtat de condicions que els homes i sense discriminació de cap mena, les parts estableixen els següents compromisos:

a. *Les ofertes d'ocupació es redactaran de manera que no continguin cap esment que induïska a pensar que aquestes es dirigeixen exclusivament a persones d'un sexe o altre.*

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

c. En matèria de contractació, es promourà el que, a igual mèrit i capacitat se contemple 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 nomenclador de les diferents figures professionals es realitzarà en un llenguatge no sexista i les activitats de prevenció integraran la perspectiva de gènere conformement amb les recomanacions tècniques del servei de prevenció corresponent.

f. La retribució salarial establida en aquest conveni per a llocs d'igual valor en els diferents grups professionals serà la mateixa, siga satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que siga la naturalesa d'aquesta, salarial o extrasalarial, sense que puga produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella, independentment del gènere al qual pertanguen les persones que els exercisquen.

A tal fi, s'atendrà la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, a les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, als factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i a les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguen equivalents, tot això conformement amb el que s'estableix en l'article 4 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

El registre amb els valors mitjans dels salaris, els complementos salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla de les empreses afectades pel present Conveni Col·lectiu, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor es durà a terme conformement amb el que es determina en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, i específicament el procediment de valoració dels llocs de treball previst en la seua disposició final primera. En defecte d'això, es recomana una eina d'autodiagnòstic de bretxa salarial de gènere de l'Institut de la Dona.

Adaptació de la jornada per motius de conciliació de la vida familiar.

Les empreses afectades per aquest conveni s'atindran al que es regula en la Llei 39/1999 de conciliació de la vida familiar i laboral, la Llei orgànica 3/2007, de 22 març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones i Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, així com la normativa posterior que les desenvolupe.

Per a fer efectius els principis d'igualtat i corresponsabilitat, és necessària l'adopció de mesures que fomenten l'assumpció equilibrada de responsabilitats familiars entre dones i homes, que garantisquen i resolguen les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores i que, alhora, no suposen una pèrdua de retribucions, de drets de protecció social, de manteniment del lloc de treball, ni d'oportunitats en la promoció professional.

Assetjament sexual

Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una

las personas 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 fijen en el indicado acuerdo.

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

5. Con el fin de promover en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo 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, las partes establecen los siguientes compromisos:

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 nomenclador de las distintas figuras profesionales se realizará en un lenguaje no sexista y las actividades de prevención integrarán la perspectiva de género con arreglo a las recomendaciones técnicas del Servicio de prevención correspondiente.

f. La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos grupos profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.

A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, todo ello con arreglo a lo establecido en el artículo 4 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su disposición final primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer.

Adaptación de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar.

Las empresas afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral, la Ley orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, así como la normativa posterior que las desarrolle.

Para hacer efectivos los principios de igualdad y corresponsabilidad, es necesaria la adopción de medidas que fomenten la asunción equilibrada de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, que garanticen y resuelvan las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y que, a la vez, no supongan una pérdida de retribuciones, de derechos de protección social, de mantenimiento del puesto de trabajo, ni de oportunidades en la promoción profesional.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad

persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

En els dos casos definits anteriorment, en el si de les empreses (en les quals es produïsquen denúncies per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe) s'aplicarà la política de tolerància zero i aquestes es comprometran a investigar i esclarir qualsevol denúncia, sent potestat de l'empresa prendre les mesures disciplinàries oportunes de conformitat amb el règim disciplinari del present conveni, sense menyscar els drets que els i les afectades, puguin exercir judicialment.

Grups professionals.

1. Normes generals

La classificació es realitzarà en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que hagen de desenvolupar els i les treballadors.

La Direcció de l'empresa realitzarà la classificació del personal, valorant les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació laboral.

Aquest criteri de classificació no suposarà que s'excluga, en els supòsits de treball de cada grup professional, la realització de tasques complementàries que siguin pròpies de llocs classificats en grups professionals inferiors.

La realització de funcions d'un grup superior o inferior es durà a terme de conformitat amb el que es disposa en l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors i amb les especialitats indicades en les clàusules sisena i setena d'aquest sistema de classificació professional.

Aquest sistema de classificació professional pretén aconseguir una millor integració dels recursos humans en l'estructura organitzativa de l'empresa, sense menyscar de la dignitat, la promoció professional, la justa retribució del personal, i tot això sense que es produïska discriminació de cap mena per raó d'edat, sexe o de qualsevol altra índole.

La definició dels grups professionals s'ha ajustat a criteris i sistemes basats en una anàlisi correlacional entre biaixos de gènere, llocs de treball, criteris d'enquadrament i retribucions, per a garantir l'absència de discriminació, directa o indirecta, entre dones i homes.

2. Factors de valoració

Els factors que, conjuntament ponderats, han de tindre's en compte per a la inclusió de les persones treballadores en un determinat grup professional són els següents:

A) Coneixement.

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les cometes, el grau d'experiència i coneixement adquirit i la dificultat per a l'adquisició d'aquests coneixements i experiències.

Aquest factor es divideix en 2 subfactors:

a) Formació: aquest subfactor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitjana per a arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Aquest factor també haurà de considerar les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, etc.

b) Experiència: aquest subfactor determina el període de temps requerit perquè una persona de capacitat mitjana, i posseint la formació especificada anteriorment, adquireixi l'habilitat i pràctica necessàries per a exercir el lloc, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

B) Iniciativa.

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el major o menor grau de dependència a directrius o normes per a l'execució de la funció.

C) Autonomia.

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques o funcions que es desenvolupen.

D) Responsabilitat.

de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En los dos casos definidos anteriormente, en el seno de las empresas (en las que se produzcan denuncias por acoso sexual o acoso por razón de sexo) se aplicará la política de tolerancia cero y éstas se comprometen a investigar y esclarecer cualquier denuncia, siendo potestad de la empresa tomar las medidas disciplinarias oportunas de conformidad con el régimen disciplinario del presente convenio, sin menoscabo de los derechos que los y las afectadas, puedan ejercer judicialmente.

Grupos profesionales

1. Normas generales

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que deban desarrollar los y las trabajadoras.

La Dirección de la empresa realizará la clasificación del personal, valorando las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los supuestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean propias de puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

La realización de funciones de un grupo superior o inferior se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores y con las especialidades indicadas en las cláusulas sexta y séptima de este sistema de clasificación profesional.

Este sistema de clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa, sin menoscabo de la dignidad, la promoción profesional, la justa retribución del personal, y todo ello sin que se produzca discriminación de ningún tipo por razón de edad, sexo o de cualquier otra índole.

La definición de los grupos profesionales se ha ajustado a criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, para garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres.

2. Factores de valoración

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de las personas trabajadoras en un determinado grupo profesional son los siguientes:

A) Conocimiento.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, el grado de experiencia y conocimiento adquirido y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Este factor se divide en 2 subfactores:

a) Formación: este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia: este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

B) Iniciativa.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C) Autonomía.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se desarrollan.

D) Responsabilidad.

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'exigència sobre l'obligació de respondre del resultat de les tasques assignades, en funció del nivell d'influència sobre aquell i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

E) Comandament.

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau en què se supervisen i ordenen les funcions i tasques: en funció, entre altres, la capacitat de comprendre, motivar i interrelacionar la naturalesa del col·lectiu i el nombre de persones sobre la qual s'exerceix el comandament.

F) Complexitat.

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i grau d'integració dels diferents factors enumerats anteriorment en la tasca o el lloc encomanat, és a dir: coneixement, iniciativa, autonomia, responsabilitat i comandament.

Grup professional I.

Criteris generals: tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, segons instruccions específiques, amb un total grau de dependència jeràrquica i funcional. Poden requerir esforç físic. No necessitaria formació específica encara que ocasionalment pugui ser necessari un breu període d'adaptació.

Formació: coneixements elementals relacionats amb les tasques que exerceix.

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

Aspirant administratiu/va -18 anys
Aprentent sense contracte de formació.

Grup professional II.

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

Formació: titulació o coneixements professionals equivalents a Graduat Escolar, Formació Professional de primer grau o educació secundària obligatòria o coneixements professionals equivalents adquirits després d'una experiència acreditada.

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

Ajudant dependent
Auxiliar administratiu/va
Mosso/a
Personal de neteja

Grup professional III.

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

Formació: titulació o coneixements professionals equivalents a l'antic Batxillerat Unificat Polivalent, 2n Grau d'ESO o Batxiller actual, Formació Professional de Primer o Segon Grau o coneixements professionals equivalents adquirits després d'una experiència acreditada.

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

Viajant corredor/a de plaça
Dependent/a
Comptable-programador/a
Oficial administratiu/va
Oficial/a 1a

Grup professional IV.

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

Formació: titulació a nivell d'educació universitària, Formació Professional de Grau Mitjà o Superior o coneixements professionals equivalents adquirits després d'una experiència acreditada.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de exigencia sobre la obligación de responder del resultado de las tareas asignadas, en función del nivel de influencia sobre aquel y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

E) Mando.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado en que se supervisan y ordenan las funciones y tareas: en función de, entre otras, la capacidad de comprender, motivar e interrelacionar la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre la que se ejerce el mando.

F) Complejidad.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los distintos factores enumerados anteriormente en la tarea o el puesto encomendado, es decir: conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando.

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.

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

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

Grupo profesional II.

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

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

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

Ayud. Dependiente/a
Auxiliar administrativo/a
Mozo/a
Personal limpieza

Grupo profesional III.

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

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

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

Grupo profesional IV.

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

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

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

Cap magatzem i sucursal
Cap secció mercantil
Encarregat/ada secció-establiment
Cap secció administrativa

Grup professional V.

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

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

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

Cap divisió
Cap personal.
Cap de compres i vendes
Director/a
Cap divisió
Cap administració

	Taules 2021 0,50 %	
Grup professional	Salari anual	Salari mensual
GRUP V	22.324,49 €	1.488,30 €
GRUP IV	19.350,33 €	1.290,02 €
GRUP III	18.024,56 €	1.201,64 €
GRUP II	15.673,99 €	1.044,93 €
GRUP I	13.366,50 €	891,10 €
COMPLEMENTES		
La dieta s'abonarà a	46,25 €	
La mitja dieta s'abonarà a	14,66 €	
Complement <i>ad personam</i> , article 15.8	78,79 €	

	Taules 2022 1,50 %	
Grup professional	Salari anual	Salari mensual
GRUP V	22.547,74 €	1.503,18 €
GRUP IV	19.543,83 €	1.302,92 €
GRUP III	18.204,80 €	1.213,65 €
GRUP II	15.830,73 €	1.055,38 €
GRUP I	13.500,17 €	900,01 €
COMPLEMENTES		
La dieta s'abonarà a	46,72 €	
La mitja dieta s'abonarà a	14,81 €	
Complement <i>ad personam</i>	79,58 €	

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

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

Grupo profesional V.

Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de operadores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas 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.

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

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

	Tablas 2021 0,50 %	
Grupo profesional	Salario anual	Salario mensual
GRUPO V	22.324,49 €	1.488,30 €
GRUPO IV	19.350,33 €	1.290,02 €
GRUPO III	18.024,56 €	1.201,64 €
GRUPO II	15.673,99 €	1.044,93 €
GRUPO I	13.366,50 €	891,10 €
COMPLEMENTOS		
La dieta se abonará a	46,25 €	
La media dieta se abonará a	14,66 €	
Complemento « <i>ad personam</i> » art. 15.8	78,79 €	

	Tablas 2022 1,50 %	
Grupo profesional	Salario anual	Salario mensual
GRUPO V	22.547,74 €	1.503,18 €
GRUPO IV	19.543,83 €	1.302,92 €
GRUPO III	18.204,80 €	1.213,65 €
GRUPO II	15.830,73 €	1.055,38 €
GRUPO I	13.500,17 €	900,01 €
COMPLEMENTOS		
La dieta se abonará a	46,72 €	
La media dieta se abonará a	14,81 €	
Complemento « <i>ad personam</i> »	79,58 €	



	Taules 2023 1,50 %	
<i>Grup professional</i>	<i>Salari anual</i>	<i>Salari mensual</i>
GRUP V	22.885,96 €	1.525,73 €
GRUP IV	19.836,99 €	1.322,47 €
GRUP III	18.477,88 €	1.231,86 €
GRUP II	16.068,20 €	1.071,21 €
GRUP I	13.702,67 €	913,51 €
COMPLEMENTS		
La dieta s'abonarà a	47,42 €	
La mitja dieta s'abonarà a	15,03 €	
Complement <i>ad personam</i>	80,77 €	

	Tablas 2023 1,50 %	
<i>Grupo profesional</i>	<i>Salario anual</i>	<i>Salario mensual</i>
GRUPO V	22.885,96 €	1.525,73 €
GRUPO IV	19.836,99 €	1.322,47 €
GRUPO III	18.477,88 €	1.231,86 €
GRUPO II	16.068,20 €	1.071,21 €
GRUPO I	13.702,67 €	913,51 €
COMPLEMENTOS		
La dieta se abonará a	47,42 €	
La media dieta se abonará a	15,03 €	
Complemento « <i>ad personam</i> »	80,77 €	