

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

RESOLUCIÓ de 14 de desembre de 2022, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del I Conveni col·lectiu de comerç tèxtil de la Comunitat Valenciana 2022-2024. [2022/12479]

Vist el text del Conveni col·lectiu de comerç tèxtil de la Comunitat Valenciana 2022-2024, amb el codi 80/01/0121/2022, signat per la comissió negociadora, que està formada, d'una banda, per la representació de l'empresa integrada pel Gremi de Comerciants Tèxtils, Moda i Complementos de la Comunitat Valenciana (GRECOTEX) i la Confederació de Comerciants i Autònoms de la Comunitat Valenciana (COVACO-Tèxtil), i, d'altra, en representació de les persones treballadores, per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT País Valencià (FeSMC-UGT) i la Federació de Serveis de CCOO pel País Valencià (SERVEIS-CCOO), de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, de l'Estatut dels Treballadors (aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre); en l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i el depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i en 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 desplega 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-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, amb notificació a la comissió negociadora, i el depòsit del text del conveni.

Segon

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

València, 14 de desembre de 2022.– El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquin Vaño Girones.

I CONVENI COL·LECTIU DE COMERÇ TÈXTIL DE LA C. VALENCIANA 2022-2024

Preàmbul

Capítol I. Àmbit d'aplicació

Article 1. Àmbit territorial

Article 2. Àmbit funcional

Article 3. Àmbit personal

Article 4. Àmbit Temporal

Article 5. Denúncia. Pròrroga de la seua vigència

Article 6. Garantia *ad personam*

Article 7. Vinculació a la totalitat

Capítol II. Gestió del conveni col·lectiu

Article 8. Comissió Paritària

Article 9. Inaplicació de les condicions de treball

Article 10. Procediments en cas de desacord en modificació substancial de condicions de caràcter col·lectiu i inaplicació de conveni

Capítol III. Drets i deures laborals

Article 11. Compromisos sobre no-discriminació en les relacions laborals

Article 12. Dret a la desconexió digital

Article 13. Dret a la intimitat en relació amb l'entorn digital i a la desconexió

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 14 de diciembre de 2022, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del I Convenio colectivo de comercio textil de la Comunitat Valenciana 2022-2024. [2022/12479]

Visto el texto del Convenio colectivo de comercio textil de la Comunitat Valenciana 2022-2024, código 80/01/0121/2022, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la representación de la empresa integrada por el Gremio de Comerciantes Textiles, Moda y Complementos de la Comunitat Valenciana (GRECOTEX) y la Confederación de Comerciantes y Autónomos de la Comunitat Valenciana (COVACO-Textil), y de otra, en representación de las personas trabajadoras, por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de CC.OO. Del País Valenciano (SERVICIOS-CCOO), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre), en el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, 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, 14 de diciembre de 2022.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Joaquin Vaño Girones

I CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO TEXTIL DE LA C. VALENCIANA 2022-2024

Preámbulo

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito Territorial

Artículo 2. Ámbito Funcional

Artículo 3. Ámbito Personal

Artículo 4. Ámbito Temporal

Artículo 5. Denuncia. Prórroga de su vigencia

Artículo 6. Garantía *ad personam*

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Capítulo II. Gestión del convenio colectivo

Artículo 8. Comisión Paritaria

Artículo 9. Inaplicación de las condiciones de trabajo

Artículo 10. Procedimientos en caso de desacuerdo en modificación substancial de condiciones de carácter colectivo e inaplicación de convenio

Capítulo III. Derechos y deberes laborales

Artículo 11. Compromisos sobre no discriminación en las relaciones laborales

Artículo 12. Derecho a la desconexión digital

Artículo 13. Derecho a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión



Article 14. Vigilància de la Salut
Article 15. Igualtat d'oportunitats entre homes i dones
Article 16. Actuacions davant de l'assetjament en l'àmbit laboral
Capítol IV. Contractació
Article 17. Període de prova
Article 18. Contracte de treball de duració determinada
Article 19. Contracte a temps parcial
Article 20. Jubilació parcial i contracte de relleu
Article 21. Jubilació obligatòria
Article 22. Contractes formatius
Article 23. Contracte fix-discontinú
I. Normes generals
II. Contracte fix-discontinú a temps parcial
III. Crida
IV. Període mínim de crida anual
Article 24. Cessament voluntari
Article 25. Treball a distància
Capítol V. Classificació professional, mobilitat i promoció
Article 26. Sistema de classificació professional
Article 27. Criteris d'enquadrament
Article 28. Grups professionals
Grup professional I. Auxiliars
Grup professional II. Professionals
Grup professional III. Especialistes
Grup professional IV. Coordinació (o de càrrec intermedi)
Grup professional V. Càrrec i direcció
Article 29. Promoció professional
Article 30. Mobilitat funcional
Capítol VI. Retribucions
Article 31. Rebut de salaris
Article 32. Estructura salarial
Article 33. Salari base
Article 34. Actualització salarial
Article 35. Retribucions per l'antiguitat o per la compensació d'aquesta
Article 36. Gratificacions extraordinàries
1. Pagues de Nadal i estiu
2. Paga de març
Capítol VII. Acció social de l'empresa
Article 37. Complement d'incapacitat temporal
Article 38. Assegurança del sector
Capítol VIII. Temps de treball
Article 39. Jornada
Article 40. Distribució de la jornada
Article 41. Distribució irregular de la jornada
Article 42. Registre de jornada
Article 43. Hores extraordinàries
Article 44. Treball en festius
Article 45. Vacances
Article 46. Permisos retribuïts
Capítol IX. Drets de conciliació de la vida laboral, personal i familiar
Article 47. Lactància
Article 48. Excedència voluntària
Capítol X. Faltes i sancions
Article 49. Criteris generals
Article 50. Faltes lleus
Article 51. Faltes greus
Article 52. Faltes molt greus
Article 53. Sancions
Article 54. Prescripció
Capítol XI. Òrgans de representació
Article 55. Representació sindical
Article 56. Comissió Sectorial de Prevenció de Riscos Laborals

Disposició addicional primera, sobre previsions aplicables en els centres de la província d'Alacant
1. Paga festes patronals
2. Plus transport
3. Dietes
4. Uniformitat
5. Ordenació del treball en època estival

Artículo 14. Vigilancia de la Salud
Artículo 15. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
Artículo 16. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral
Capítulo IV. Contratación
Artículo 17. Periodo de prueba
Artículo 18. Contrato de trabajo de duración determinada
Artículo 19. Contrato a tiempo parcial
Artículo 20. Jubilación parcial y contrato de relevo
Artículo 21. Jubilación obligatoria
Artículo 22. Contratos formativos
Artículo 23. Contrato fijo-discontinuo
I. Normas generales
II. Contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial
III. Llamamiento
IV. Periodo mínimo de llamamiento anual
Artículo 24. Cese voluntario
Artículo 25. Trabajo a distancia
Capítulo V. Clasificación profesional, movilidad y promoción
Artículo 26. Sistema de clasificación profesional
Artículo 27. Criterios de encuadramiento
Artículo 28. Grupos Profesionales
Grupo Profesional I. Auxiliares
Grupo Profesional II. Profesionales
Grupo Profesional III. Especialistas
Grupo Profesional IV. Coordinación (o de mando intermedio)
Grupo Profesional V. Mando y dirección
Artículo 29. Promoción profesional
Artículo 30. Movilidad funcional
Capítulo VI. Retribuciones
Artículo 31. Recibo de salarios
Artículo 32. Estructura salarial
Artículo 33. Salario base
Artículo 34. Actualización salarial
Artículo 35. Retribuciones por la antigüedad o por la compensación de la misma
Artículo 36. Gratificaciones extraordinarias
1. Pagas de Navidad y verano
2. Paga de marzo
Capítulo VII. Acción social de la empresa
Artículo 37. Complemento de incapacidad temporal
Artículo 38. Seguro del sector
Capítulo VIII. Tiempo de trabajo
Artículo 39. Jornada
Artículo 40. Distribución de la jornada
Artículo 41. Distribución irregular de la jornada
Artículo 42. Registro de jornada
Artículo 43. Horas extraordinarias
Artículo 44. Trabajo en festivos
Artículo 45. Vacaciones
Artículo 46. Permisos retribuidos
Capítulo IX. Derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar
Artículo 47. Lactancia
Artículo 48. Excedencia voluntaria
Capítulo X. Faltas y sanciones
Artículo 49. Criterios generales
Artículo 50. Faltas leves
Artículo 51. Faltas graves
Artículo 52. Faltas muy graves
Artículo 53. Sanciones
Artículo 54. Prescripción
Capítulo XI. Órganos de representación
Artículo 55. Representación sindical
Artículo 56. Comisión Sectorial de Prevención de Riesgos Laborales

Disposición adicional primera, sobre previsions de aplicación en los centros de la provincia de Alicante
1. Paga fiestas patronales
2. Plus transporte
3. Dietas
4. Uniformidad
5. Ordenación del trabajo en época estival



6. Permís per a assistir a clíniques o consultoris mèdics
7. Permís per a concórrer a exàmens per a obtindre un títol acadèmic o professional

Disposició addicional segona, sobre previsions aplicables en els centres de la província de Castelló

1. Uniformitat
2. Permís per a assistir a consulta mèdica

Disposició addicional tercera, sobre previsions aplicables en els centres de la província de València

1. Paga octubre
2. Retribució especial
3. Distribució de la jornada
4. Treball nocturn
5. Vacances

Disposició addicional quarta, sobre seguiment de la normativa de contractació laboral

Disposició transitòria primera, sobre promoció professional

Disposició transitòria segona, sobre equivalències entre la classificació professional dels àmbits provincials anteriors a aquest conveni col·lectiu i els grups professionals que regula

ANNEX I. Model de consulta sobre classificació professional

ANNEX II. Retribucions per antiguitat o compensació de la mateixa

PREÀMBUL

Aquest conveni col·lectiu l'ha pactat la representació empresarial integrada pel Gremi de Comerciants Tèxtils, Moda i Complementes de la Comunitat Valenciana (GRECOTEX) i la Confederació de Comerciants i Autònoms de la Comunitat Valenciana (COVACO-Tèxtil), i per la representació de les persones treballadores, integrada 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 negociar aquest conveni i per a subscriure'l en els termes que consten com a norma d'eficàcia general.

Capítol I. Àmbit d'aplicació

Article 1. Àmbit territorial

Aquest conveni s'ha d'aplicar obligatòriament en tot el territori de la Comunitat Valenciana.

Article 2. Àmbit funcional

El conveni obliga totes les empreses que exercisquen l'activitat del comerç tèxtil, tant de venda al detall com a l'engròs, i aquelles que, simultàniament amb altres activitats, tinguen com a principal la de comerç tèxtil.

Amb caràcter enunciatiu i no exhaustiu, l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni es refereix als següents CNAE:

46.11	Intermediaris del comerç de matèries primeres agràries, animals vius, matèries primeres tèxtils i productes semielaborats
46.16	Intermediaris del comerç de tèxtils, peces de vestir, pelleteria, calçat i articles de cuir
46.24	Comerç a l'engròs de cuir i pells
46.41	Comerç a l'engròs de tèxtils
46.42	Comerç a l'engròs de peces de vestir i calçat
47.51	Comerç al detall de tèxtils en establiments especialitzats
47.53	Comerç al detall d'estores, moquetes i revestiments de parets i sòls en establiments especialitzats
47.71	Comerç al detall de peces de vestir en establiments especialitzats
47.82	Comerç al detall de productes tèxtils, peces de vestir i calçat en llocs de venda i mercats ambulants

6. Permiso para la asistencia a clínicas o consultorios médicos
7. Permiso para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional

Disposición adicional segunda, sobre previsions de aplicació en els centres de la província de Castellón

1. Uniformidad
2. Permiso para la asistencia a consulta médica

Disposición adicional tercera, sobre previsions de aplicació en los centros de la provincia de Valencia

1. Paga octubre
2. Retribución especial
3. Distribución de la jornada
4. Trabajo nocturno
5. Vacaciones

Disposición adicional cuarta, sobre seguimiento de la normativa de contratación laboral

Disposición transitoria primera, sobre promoción profesional

Disposición transitoria segunda, sobre equivalencias entre la clasificación profesional de los ámbitos provinciales anteriores al presente convenio colectivo y los grupos profesionales regulados en el mismo

ANEXO I. Modelo de consulta sobre clasificación profesional

ANEXO II. Retribuciones por antigüedad o compensación de la misma

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo se ha pactado por la representación empresarial integrada por el Gremio de Comerciantes Textiles, Moda y Complementos de la Comunitat Valenciana (GRECOTEX) y la Confederación de Comerciantes y Autónomos de la Comunitat Valenciana (COVACO-Textil), y por la representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FeSMC-UGT) y Federación de Servicios de CCOO 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 como norma de eficacia general.

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio de la Comunitat Valenciana.

Artículo 2. Ámbito Funcional

El Convenio obliga a todas las empresas que ejerzan la actividad del Comercio Textil, tanto de venta al detalle, como al mayor y aquellas que simultáneamente con otras actividades la principal sea la de Comercio Textil.

Con carácter enunciativo y no exhaustivo, el ámbito de aplicación del presente convenio se refiere a los siguientes CNAEs:

46.11	Intermediarios del comercio de materias primas agrarias, animales vivos, materias primas textiles y productos semielaborados
46.16	Intermediarios del comercio de textiles, prendas de vestir, peletería, calzado y artículos de cuero
46.24	Comercio al por mayor de cueros y pieles
46.41	Comercio al por mayor de textiles
46.42	Comercio al por mayor de prendas de vestir y calzado
47.51	Comercio al por menor de textiles en establecimientos especializados
47.53	Comercio al por menor de alfombras, moquetas y revestimientos de paredes y suelos en establecimientos especializados
47.71	Comercio al por menor de prendas de vestir en establecimientos especializados
47.82	Comercio al por menor de productos textiles, prendas de vestir y calzado en puestos de venta y mercadillos

Article 3. Àmbit personal

Aquest conveni col·lectiu és aplicable a les persones treballadores que presten servei per compte de les empreses incloses en el seu àmbit funcional i territorial.

No serà aplicable a les persones treballadores que estiguen compreses en algun dels supòsits regulats en els articles 1r 1.3 i 2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 4. Àmbit temporal

Aquest conveni col·lectiu entrarà en vigor amb caràcter general el dia de la seua publicació i mantindrà la vigència fins al 31 de desembre de 2024. No obstant això, caldrà ajustar-se a les vigències específiques previstes en aquest per a les matèries que s'indiquen, a l'empara del que preveu l'article 86.1 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 5. Denúncia. Pròrroga de la seua vigència

Aquest conveni es prorrogarà cada any, si no hi ha una denúncia expressa de les parts.

La representació que promoga la denúncia del conveni ho comunicarà a l'altra part amb una antelació mínima d'un mes, de manera fehaciente, i expressarà la legitimació que exercisca. D'aquesta comunicació s'enviarà una còpia, a l'efecte de registre, a l'autoritat laboral corresponent.

Durant les negociacions per a renovar el conveni col·lectiu, se'n mantindrà la vigència en els termes que estableix l'article 86 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 6. Garantia ad personam

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

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

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

Els complements de lloc de treball establits en les empreses es regiran per les normes pròpies.

Article 7. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades són un tot orgànic i indivisible, i aquest conveni serà nul i quedarà sense efecte en el cas que la jurisdicció competent anul·le o invalide algun dels seus pactes. Si es donara aquest cas, les parts signatàries d'aquest conveni es comprometen a reunir-se dins dels deu dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent, a fi de resoldre el problema plantejat. Si en el termini de 45 dies a partir de la data de la fermesa de la resolució en qüestió les parts signatàries no arriben a un acord, es comprometen a fixar el calendari de reunions per a renegociar el conveni íntegrament.

Capítol II. Gestió del conveni col·lectiu

Article 8. 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 la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i la interpretació d'aquest 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 se li sotmeten sobre determinació del calendari laboral i sobre distribució de la jornada en els termes que estableixen els articles d'aquest 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 que estableix aquest conveni col·lectiu.

Artículo 3. Ámbito Personal

Este Convenio Colectivo es de aplicación a las personas trabajadoras que prestan servicio por cuenta de las empresas incluidas en su ámbito funcional y territorial.

No será de aplicación a las personas trabajadoras que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1º 1.3 y 2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor con carácter general el día de su publicación y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024. No obstante, se estará a las vigencias específicas previstas en el mismo para las materias que se indican, al amparo de lo previsto en el Artículo 86.1 del estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Denuncia. Prórroga de su vigencia

El presente Convenio se prorrogará de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes.

La representación que promueva la denuncia del convenio, lo comunicará a la otra parte con una antelación mínima de un mes, de forma fehaciente, expresando la legitimación que ostente. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

Durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo se mantendrá su vigencia en los términos establecidos en el Artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Garantía «Ad Personam»

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

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

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

Los complementos de puesto de trabajo establecidos en las Empresas se regirán por sus propias normas.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Capítulo II. Gestión del convenio colectivo

Artículo 8. 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, mediació n y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, así como en la resolución de los conflictos que le 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.



e) La intervenció prèvia, en cas de desacord, durant el procés de negociació dels plans d'igualtat, en els termes que preveu l'article 5.6 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, o la norma que el substituïska.

f) L'estudi, el desenvolupament i la implementació dels certificats de professionalitat en el sector.

2. La Comissió Paritària estarà integrada paritàriament per un màxim de sis membres per cadascuna de les representacions sindical i empresarial signants d'aquest conveni col·lectiu. Podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors en totes les matèries que siguem de la seua competència. Aquests assessors seran designats lliurement per cadascuna de les parts. S'entendrà vàlidament constituïda la comissió quan assistisca a la reunió la majoria de cada representació.

3. A fi d'aconseguir la màxima celeritat en el procediment, es prioritzarà la utilització de mitjans telemàtics en el funcionament de la Comissió Paritària. Per a comunicacions amb la Comissió Paritària, es fixa el correu electrònic comerciotextilcv@gmail.com

4. Les dues parts convenen a donar coneixement a la Comissió Paritària de tots els dubtes, les discrepàncies i els conflictes que puguen produir-se a conseqüència de la interpretació i l'aplicació del conveni col·lectiu perquè la Comissió emeta un dictamen o actue de la manera reglamentària prevista.

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

6. 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 aquest conveni col·lectiu o sobre la base de la normativa aplicable, les parts acorden que hauran de sotmetre la controvèrsia al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

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

a) La quantia del salari base i dels complements salarials, incloent-hi els vinculats a la situació i els resultats de l'empresa.

b) L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball a torns.

c) L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances.

d) L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional de les persones treballadores.

e) L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que atribueix aquesta llei als convenis d'empresa.

f) Les mesures per a afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.

g) Les altres que disposen els acords i els convenis col·lectius a què es refereix l'article 83.2 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 9. Inaplicació de les condicions de treball

1. Les empreses, quan concórreguen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, amb un desenvolupament previ d'un període de consultes amb els representants de les persones treballadores, podran inaplicar les matèries que preveu l'Estatut dels Treballadors.

2. S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprenga una situació econòmica negativa, en casos com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o de vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o els instruments de producció; causes organitzatives quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i els mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i causes productives quan es produïsquen canvis, entre altres, en la demanda dels productes o els serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

3. Per a l'efectivitat de les mesures anteriors, haurà de desenvolupar-se, en les empreses en què hi haja representants legals de les per-

e) La previa intervenció, en caso de desacuerdo, durante el proceso de negociación de los planes de igualdad, en los términos previstos en el Artículo 5.6 del 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.

f) El estudio, desarrollo e implementación de los Certificados de Profesionalidad en el sector.

2. La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de seis miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente Convenio Colectivo. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes. Se entenderá válidamente constituída la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria. Para comunicaciones con la Comisión Paritaria se fija el correo electrónico comerciotextilcv@gmail.com

4. 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.

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

6. 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 Comunitat Valenciana.

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

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el Artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Inaplicación de las condiciones de trabajo

1. Las empresas, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo desarrollo de un periodo de consultas con los representantes de las personas trabajadoras, podrán inaplicar las materias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

3. Para la efectividad de las anteriores medidas, deberá desarrollarse, en las empresas en que existan representantes legales de las personas



sones treballadores, un període de consultes amb aquests de duració no superior a quinze dies, que versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per a atenuar les seues conseqüències per a les persones treballadores afectades.

4. La intervenció com a interlocutors davant de la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals quan aquestes ho acorden així, sempre que sumen la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

5. Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vista a arribar a un acord. Aquest acord requerirà la conformitat de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats de personal, si és el cas, o de representacions sindicals, si n'hi ha, que en conjunt representen la majoria d'aquells.

6. L'empresari i la representació de les persones treballadores podran acordar, en qualsevol moment, la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge establert en el VI Acord de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 09.11.2017) o posteriors, que haurà de desenvolupar-se dins d'un termini màxim de quinze dies.

7. En les empreses en les quals no hi haja representació legal de les persones treballadores, aquestes podran optar per atribuir la seua representació per a negociar l'acord, a elecció seua, a una comissió d'un màxim de tres membres integrada per persones treballadores de la mateixa empresa i triada per aquestes democràticament, o a una comissió del mateix nombre de components designats, segons la seua representativitat, pels sindicats signants d'aquest conveni col·lectiu.

En aquest segon cas, l'empresari podrà atribuir la seua representació a les organitzacions empresarials en què estiga integrat.

En tots els casos, la designació haurà de realitzar-se en un termini de cinc dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació pugua suposar la paralització d'aquest. Els acords de la Comissió requeriran el vot favorable de la majoria dels membres.

8. En cas d'acord, s'haurà de notificar a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu en els set dies següents a la seua consecució, i haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la duració, que no podrà estendre's més enllà de la vigència que estableix aquest conveni col·lectiu.

9. La Comissió Paritària justificarà la recepció de l'acord i, a instàncies de qualsevol dels integrants, emetrà un dictamen en els set dies següents sobre si l'acord d'inaplicació suposa o no l'incompliment de les obligacions que estableix aquest conveni col·lectiu, relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

Article 10. Procediments en cas de desacord en modificació substancial de condicions de caràcter col·lectiu i inaplicació de conveni

Per al coneixement i la resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu o inaplicació d'aquest conveni col·lectiu.

1. En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, comptadors des que la discrepància se li planteja.

2. Sotmesa la discrepància a la Comissió Paritària, s'oïran les parts successivament i tantes vegades com siga necessari, a les quals s'instarà a arribar a un acord. Conclòs el procés de mediació, s'alçarà l'acta amb el resultat de l'intent de mediació, i en tot cas es respectarà el termini improrrogable de set dies comptats des que la discrepància se li haja plantejat.

Capítol III. Drets i deures laborals

Article 11. Compromisos sobre no-discriminació en les relacions laborals

Sense perjudici del que preveu l'article 17 de l'Estatut dels Treballadors, l'equiparació dels drets reconeguts als matrimonis civils o

trabajadoras, un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

4. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

5. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

6. El empresario y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 09.11.2017) o posteriores, que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

7. En las empresas en las que no exista representación legal de las personas trabajadoras, estas podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por personas trabajadoras de la propia empresa y elegida por estas democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

En este segundo supuesto, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

8. En caso de acuerdo, este deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución, y deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá de la vigencia establecida en el presente Convenio Colectivo.

9. La Comisión paritaria acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación supone o no el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Artículo 10. Procedimientos en caso de desacuerdo en modificación substancial de condiciones de carácter colectivo e inaplicación de convenio

Para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación substancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo o inaplicación del presente Convenio Colectivo.

1. En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

2. Sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria, se oírán sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Capítulo III. Derechos y deberes laborales

Artículo 11. Compromisos sobre no discriminación en las relaciones laborales

Sin perjuicio de lo previsto en el Artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, la equiparación de los derechos reconocidos a los matrimo-



religiosos, a les parelles de fet i les parelles de convivència acreditada, s'haurà de documentar presentant un certificat del registre corresponent o la documentació acreditativa.

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

Article 12. Dret a la desconexió digital

1. A fi de garantir el respecte al temps de descans, permisos i vacances, així com la intimitat familiar i personal de les persones treballadores, aquestes tindran dret a la desconexió digital. El dret a la desconexió digital potenciarà la conciliació de l'activitat professional i la vida personal sense perjudici de les necessitats, la naturalesa i l'objecte de la relació laboral.

2. Amb l'objectiu de garantir el dret a la desconexió digital, les empreses estaran obligades a elaborar, amb una audiència prèvia als representants de les persones treballadores, una política interna dirigida a la totalitat de les seues plantilles que haurà de:

- Definir les modalitats d'exercici del dret a la desconexió digital.
- Definir les accions de formació i sensibilització de les persones treballadores sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que evite el risc de fatiga informàtica.
- Preveure les especificitats, si és el cas, del dret a la desconexió digital respecte dels càrrecs, així com respecte de les persones treballadores que presten els serveis a distància o altres col·lectius que així ho requerisquen.
- Respectar els sistemes de flexibilitat en matèria de jornada i disponibilitat existents en l'empresa, i les necessitats de comunicació que se'n deriven.
- Garantir el respecte al compliment de la normativa en matèria de jornada laboral i descansos.
- Garantir la realització de les comunicacions d'impossible dilació entre empresa i persona treballadora.

3. En tot cas, en l'elaboració de la política de desconexió digital s'atendran la grandària i les circumstàncies empresarials. A aquest efecte, es considerarà que concorren circumstàncies excepcionals justificades quan es tracte de casos que puguen suposar un risc cap a les persones o un potencial perjudici empresarial cap al negoci, la urgència del qual requerisca adoptar mesures especials o respostes immediates.

Article 13. Dret a la intimitat en relació amb l'entorn digital i a la desconexió

1. Les empreses, amb la consulta a la representació legal de les persones treballadores, hauran d'establir criteris d'utilització dels dispositius digitals respectant en tot cas els estàndards mínims de protecció de la seua intimitat d'acord amb els usos socials i els drets reconeguts constitucionalment i legalment.

2. Les persones treballadores hauran de ser informades dels criteris d'utilització dels dispositius digitals establits en l'empresa, amb l'especificació, de manera precisa, dels usos amb finalitats privades que, si és el cas, s'hagen autoritzat.

3. Per part de l'empresa, en les condicions establides per la jurisprudència del Tribunal Constitucional i complint el que preveu la Llei orgànica de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD), es podrà accedir als continguts derivats de l'ús de mitjans digitals facilitats a les persones treballadores únicament a l'efecte de controlar el compliment de les obligacions laborals o estatutàries i de garantir la integritat d'aquests dispositius.

Article 14. Vigilància de la salut

1. L'empresari garantirà als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball. Aquesta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador/a preste el consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, amb un informe previ dels representants dels treballadors/ores, els casos en què la realització dels reconeixements siga imprescindible

nios civils o religiosos, a las parejas de hecho y parejas de convivencia acreditada, deberá ser documentada con la presentación de certificación del correspondiente registro o documentación acreditativa.

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

Artículo 12. Derecho a la desconexión digital

1. A fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

2. Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:

- Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.
- Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
- Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.
- Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.
- Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.
- Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.

3. En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales. A tal efecto, se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

Artículo 13. Derecho a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión

1. Las empresas, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente.

2. Las personas trabajadoras deberán ser informadas de los criterios de utilización de los dispositivos digitales establecidos en la Empresa, con especificación, de modo preciso, de los usos con fines privados que en su caso se hayan autorizado.

3. Por parte de la Empresa, en las condiciones establecidas por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y cumpliendo lo previsto en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), se podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

Artículo 14. Vigilancia de la Salud

1. El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos



per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors/ores, o per a verificar si l'estat de la salut del treballador/a pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors/ores o altres persones relacionades amb l'empresa, o quan així ho estableix una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats de perillositat especial.

En tot cas, s'haurà d'optar per realitzar els reconeixements o les proves que causen menys molèsties al treballador/a i que siguin proporcionals al risc.

2. Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors/ores es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i la dignitat de la persona del treballador/a i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

3. Els resultats de la vigilància a què es refereix l'apartat anterior es comunicaran als treballadors/ores afectats.

4. Les dades relatives a la vigilància de la salut dels treballadors/ores no es podran usar amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador/a. L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries que duguen a terme la vigilància de la salut dels treballadors/ores, sense que pugui facilitar-se a l'empresari o a altres persones sense un consentiment exprés del treballador/a.

No obstant això, l'empresari i les persones o els òrgans amb responsabilitat en matèria de prevenció seran informats de les conclusions que es deriven dels reconeixements efectuats en relació amb l'aptitud del treballador/a per a l'acompliment del lloc de treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, a fi que puguin desenvolupar correctament les seues funcions en matèria preventiva.

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

6. Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors/ores les durà a terme personal sanitari amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada.

7. En matèria de vigilància de la salut, en el que dispose aquest article, caldrà ajustar-se al que dispose la Llei de prevenció de riscos laborals i la resta de normativa aplicable.

Article 15. 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, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol classe de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar i, si és el cas, acordar amb els representants legals dels treballadors i treballadores de la manera que determine la legislació laboral.

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

3. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, amb negociació o consulta prèvies, si és el cas, amb la representació legal de les persones treballadores, quan l'autoritat laboral haja acordat en un procediment sancionador substituir les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixen en l'acord indicat.

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

5. Amb la finalitat de promoure en l'àmbit d'aplicació d'aquest 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

sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as, o para verificar si el estado de la salud del trabajador/a puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores/as afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo a vigilancia de la salud de los trabajadores/as, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a.

No obstante, lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

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

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

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

Artículo 15. 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 las personas trabajadoras 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 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



sense discriminació de cap mena, les parts estableixen els compromisos següents:

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

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

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

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

e) El nomenclàtor de les diferents figures professionals s'elaborarà en un llenguatge no sexista i les activitats de prevenció integraran la perspectiva de gènere conformement a les recomanacions tècniques del servei de prevenció corresponent.

f) La retribució salarial que estableix aquest conveni per a llocs del mateix valor en els diferents grups professionals serà la mateixa, se satisfaga directament o indirectament, i qualsevol que siga la naturalesa d'aquesta, salarial o extrasalarial, sense que pugui 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.

Per a aquest fi, s'atendrà a la naturalesa de les funcions o les tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per a exercir-les, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguen equivalents, tot això d'acord 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.

6. El registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla de les empreses afectades per aquest conveni col·lectiu, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o del mateix valor es durà a terme conformement al que preveu 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 que preveu la disposició final primera.

Article 16. Actuacions contra l'assetjament en l'àmbit laboral

1. D'acord amb el que preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu es promouran les condicions de treball que eviten les situacions d'assetjament sota el principi general de col·laboració entre les empreses i la representació de les persones treballadores perquè hi haja tolerància zero davant de qualsevol tipus d'assetjament.

Es considera assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament realitzat de manera sistemàtica o recurrent en el temps, en el si d'una relació de treball, que supose directament o indirectament un menyscapse o un atemptat contra la dignitat de la persona, a la qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de manera intimidatòria, degradant, humiliant, violenta o hostil i que pretén anul·lar la seua capacitat, promoció professional o permanència en el lloc de treball, i que afecta negativament l'entorn laboral de la persona treballadora en les seues funcions diàries.

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

Es considera 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.

2. En les empreses que no hagen elaborat un pla d'igualtat, amb caràcter general s'estableixen aquestes mesures preventives:

a) Sensibilitzar la plantilla tant quant a la definició i les formes de manifestació dels diferents tipus d'assetjament com als procediments d'actuació que estableix aquest article per als casos en què pugui produir-se.

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 nomenclátor 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.

6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales 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.

Artículo 16. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral

1. De acuerdo con lo previsto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Se considera acoso moral toda conducta, pràctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicològicament de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil i que persigue anular su capacidad, promoció professional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativament al entorn laboral de la persona treballadora en sus funciones diarias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera 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.

2. En las empresas que no hayan elaborado plan de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:

a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente Artículo para los casos en que este pudiera producirse.

b) Impulsar l'aplicació del principi de no tolerància i de corresponsabilitat quant als comportaments laborals que es desenvolupen en les empreses, especialment per part del personal amb més nivell de comandament i de responsabilitat.

c) Promoure iniciatives formatives que afavorisquen la comunicació entre personal amb capacitat de comandament i els respectius equips de treball en qualsevol dels nivells jeràrquics.

3. Les persones que se senten assetjades podran posar-ho immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa de manera directa, o bé a través de la representació sindical. També podrà formular una denúncia d'assetjament qualsevol persona que tinga coneixement de la situació. En qualsevol cas, la direcció de l'empresa comptarà en totes les seues actuacions amb la representació sindical, i ambdues es regiran per aquests principis i criteris d'actuació:

a) Garantia de confidencialitat i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, amb la preservació, en tot cas, de la identitat i les circumstàncies personals de qui denuncie. Per a aquest fi, les persones responsables d'atendre la denúncia d'assetjament respectaran en tot cas les condicions de sigil i discreció que indique la persona afectada.

b) Garantia que la persona assetjada pugua seguir en el seu lloc de treball en les mateixes condicions si és la seua voluntat. Amb aquest fi s'adoptaran les mesures cautelars orientades al cessament immediat de la situació d'assetjament, tenint en compte les necessitats organitzatives i productives que puguen concórrer.

c) Prioritat i tramitació urgent de les actuacions, que s'orientaran a la investigació exhaustiva dels fets pels mitjans que permeten aclarir-los més eficaçment. Amb aquest fi, les persones responsables d'atendre la denúncia s'entrevistaran amb les parts i promouran solucions que accepten les parts implicades, i per a això aquestes podran estar acompanyades de qui decidisquen.

d) Garantia d'actuació, adoptant les mesures necessàries, incloent-hi, si és el cas, les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones les conductes d'assetjament de les quals resulten provades. Amb aquest fi, si en el termini de deu dies hàbils des que s'ha tingut coneixement de la denúncia no s'ha arribat a una solució, s'iniciarà el procediment formal corresponent per a aclarir definitivament els fets denunciats, la duració del qual mai excedirà quinze dies naturals. Les parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de confiança, que haurà de guardar sigil i confidencialitat sobre tota la informació a què tinga accés i, especialment, respecte de les actuacions dutes a terme per les persones responsables d'atendre la denúncia.

e) Indemnitat davant de represàlies, garantint que no es produirà un tracte advers o un efecte negatiu en una persona a conseqüència que presente una denúncia o una manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d'assetjament i a iniciar les actuacions que estableix aquest article.

Una vegada concloues les actuacions anteriors, i en un termini màxim de quinze dies naturals, la direcció de l'empresa adoptarà les mesures correctores i les comunicarà a la representació sindical.

Capítol IV. Contractació

Article 17. Període de prova

S'estableixen aquests períodes de prova:

- Grup I, auxiliars: un mes.
- Grup II, professionals: dos mesos.
- Grup III, especialistes: dos mesos.
- Grup IV, coordinació: tres mesos.
- Grup V, comandament i direcció: sis mesos.

El període de prova en tot cas haurà de ser inferior al termini de duració del contracte subscrit.

Article 18. Contracte de treball de duració determinada

El contracte de treball de duració determinada podrà subscriure's en els casos i les condicions que regula l'Estatut dels Treballadors.

Article 19. Contracte a temps parcial

Serà aplicable el que preveu l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors amb aquestes especificacions:

b) Impulsar la aplicació del principi de no tolerància i de corresponsabilitat en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en las empresas, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual estas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e) Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la Representación Sindical.

Capítulo IV. Contratación

Artículo 17. Periodo de Prueba

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

- Grupo I, Auxiliares: un mes.
- Grupo II, Profesionales: dos meses.
- Grupo III, Especialistas: dos meses.
- Grupo IV, Coordinación: tres meses.
- Grupo V, Mando y Dirección: seis meses.

El periodo de prueba en todo caso deberá ser inferior al plazo de duración del contrato suscrito.

Artículo 18. Contrato de trabajo de duración determinada

El contrato de trabajo de duración determinada podrá celebrarse en los supuestos y condiciones reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Contrato a tiempo parcial

Será de aplicación lo previsto en el Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especificaciones:



1. Quan el contracte a temps parcial comporte l'execució d'una jornada diària igual o inferior a quatre hores, aquesta es realitzarà de manera continuada.

2. A fi de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial, l'empresari haurà d'informar les persones treballadores de l'empresa sobre l'existència de llocs de treball vacants, a través dels mitjans que estiguen establits en l'empresa per a les comunicacions entre la direcció i la plantilla, de manera que aquells puguin formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet a un treball a temps parcial i viceversa, o per a incrementar el temps de treball de les persones treballadores a temps parcial.

Amb caràcter general, les sol·licituds a què es refereix el paràgraf anterior les haurà de prendre en consideració, en la mesura que siga possible, l'empresari. La denegació de la sol·licitud l'haurà de notificar l'empresari a la persona treballadora per escrit i de manera motivada.

3. En els plans de formació en l'àmbit de l'empresa s'establiran mesures per a facilitar l'accés efectiu de les persones treballadores a temps parcial a la formació professional contínua, a fi d'afavorir la seua progressió i mobilitat professionals.

4. Es consideren hores complementàries les realitzades com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, d'acord amb les regles següents:

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

b) Només es podrà formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual.

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

El nombre d'hores complementàries pactades no podrà excedir el 50 % de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.

d) La persona treballadora haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavís mínim de tres dies.

e) El pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia de la persona treballadora, mitjançant un preavís de quinze dies, una vegada complit un any des de la subscripció, quan concórrega alguna d'aquestes circumstàncies:

1. L'atenció de les responsabilitats familiars enunciades en l'article 37.6 de l'Estatut dels Treballadors.

2. Necessitats formatives, sempre que s'acredite la incompatibilitat horària.

3. Incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

f) El pacte d'hores complementàries i les condicions de realització d'aquestes estaran subjectes a les regles previstes en les lletres anteriors. En cas d'incompliment d'aquestes regles, la negativa de la persona treballadora a realitzar les hores complementàries, malgrat ser pactades, no constituirà una conducta laboral sancionable.

g) El pacte d'hores complementàries podrà incloure's igualment en els contractes fixos discontinus en modalitat a temps parcial atenent les regles anteriors.

h) Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de duració indefinida amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, l'empresari podrà, en qualsevol moment, oferir a la persona treballadora la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el nombre de les quals no podrà superar el 30 % per conveni col·lectiu, de les hores ordinàries objecte del contracte. La negativa de la persona treballadora a realitzar aquestes hores no constituirà una conducta laboral sancionable.

Aquestes hores complementàries no es computaran a l'efecte dels percentatges d'hores complementàries pactades que s'estableixen en la lletra c.

1. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria igual o inferior a cuatro horas, esta se realizará de forma continuada.

2. A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a las personas trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a través de los medios que estén establecidos en la empresa para las comunicaciones entre la Dirección y la plantilla, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

3. En los planes de formación a nivel de empresa se establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

4. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

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

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del cincuenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1. La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el Artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3. Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) El pacto de horas complementarias podrá ser igualmente incluido en los contratos fijos discontinuos en modalidad a tiempo parcial atendiendo a las reglas anteriores.

h) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).



i) La realització d'hores complementàries haurà de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada i descansos que estableixen els articles 34.3 i 4, 36.1, i 37.1 de l'Estatut dels Treballadors.

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

k) En matèria de consolidació d'hores complementàries, durant l'any 2022 serà aplicable el que es preveu en la normativa convencional d'àmbit provincial anterior a aquest conveni col·lectiu.

A partir d'1 de gener de 2023, les persones treballadores amb contracte a temps parcial tindran dret a consolidar el 50 % del nombre d'hores realitzades en un període de dos anys sobre les contractades inicialment. S'exclouran únicament les que resulten d'ampliacions temporals del contracte o de les hores complementàries utilitzades per a prestar serveis en les situacions ocasionals, previsible i que tinguen una duració reduïda i delimitada en els termes que preveu l'actual article 15, apartat 2, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Perquè es produïska la consolidació, serà necessari que la persona treballadora manifeste voluntat expressa, i l'empresa haurà de fer una novació del contracte per a garantir la nova jornada contractada.

Article 20. Jubilació parcial i contracte de relleu

1. Les persones treballadores que acrediten els requisits exigits legalment per a accedir a la jubilació parcial podran acordar amb l'empresa la subscripció del contracte a temps parcial segons el règim jurídic que preveu l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors.

2. Serà obligat per a les empreses atendre les sol·licituds de jubilació anticipada que complisquen aquests requisits:

a) Que la sol·licitud es realitze per escrit amb una antelació d'almenys sis mesos.

b) Que la persona treballadora acredite una antiguitat en l'empresa d'almenys quinze anys.

c) Que la persona treballadora tinga una edat mínima de 63 anys en el moment d'accedir a la jubilació parcial.

Article 21. Extinció del contracte de treball per complir l'edat ordinària de jubilació

A fi d'afavorir la prolongació de la vida laboral, en l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu es podrà possibilitar l'extinció del contracte de treball per arribar la persona treballadora a una edat igual o superior a 68 anys, sempre que es complisquen aquests requisits:

a) La persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball haurà de reunir els requisits exigits per la normativa de la Seguretat Social per a tindre dret al 100 % de la pensió ordinària de jubilació en la modalitat contributiva.

b) La mesura estarà vinculada, com a objectiu coherent de política d'ocupació, al relleu generacional a través de la contractació indefinida i a temps complet de, almenys, un nou treballador o treballadora.

2. Excepcionalment, amb l'objectiu d'aconseguir la igualtat real i efectiva entre dones i homes coadjuvant a superar la segregació ocupacional per gènere, el límit de l'apartat anterior podrà rebajar-se fins a l'edat ordinària de jubilació fixada per la normativa de la Seguretat Social quan la taxa d'ocupació de les dones treballadores per compte d'altri afiliades a la Seguretat Social en alguna de les activitats econòmiques corresponents a l'àmbit funcional del conveni, determinada d'acord amb les regles legals, siga inferior al 20 % de les persones ocupades en aquestes.

Article 22. Contractes formatius

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

2. El contracte de formació en alternança, que tindrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis uni-

i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

k) En materia de consolidación de horas complementarias, durante el año 2022 será de aplicación lo previsto en la normativa convencional de ámbito provincial anterior al presente convenio colectivo.

A partir de 1 de enero de 2023 las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán derecho a consolidar el cincuenta por ciento del número de horas realizadas en un periodo de dos años sobre las inicialmente contratadas. Se excluirán únicamente las que resulten de ampliaciones temporales del contrato o de las horas complementarias utilizadas para prestar servicios en las situaciones ocasionales, previsible y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el actual Artículo 15 apartado 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para que se produzca la consolidación será necesario que la persona trabajadora manifieste su voluntad expresa, debiendo la empresa proceder a novar el contrato para garantizar la nueva jornada contratada.

Artículo 20. Jubilación parcial y contrato de relevo

1. Las personas trabajadoras que acrediten los requisitos exigidos legalmente para acceder a la jubilación parcial podrán acordar con la empresa la celebración del contrato a tiempo parcial según el régimen jurídico previsto en el Artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Será obligado para las empresas atender las solicitudes de jubilación anticipada que cumplan con los siguientes requisitos:

a) Que la solicitud se realice por escrito con una antelación de al menos 6 meses.

b) Que la persona trabajadora acredite una antigüedad en la empresa de al menos quince años.

c) Que la persona trabajadora tenga una edad mínima de 63 años en el momento de acceder a la jubilación parcial.

Artículo 21. Extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación

En aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, en el ámbito de este convenio colectivo se podrá possibilitar la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida estará vinculada, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

2. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio, determinada de acuerdo a las reglas legales, sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

Artículo 22. Contratos formativos

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

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilitzar la actividad laboral retribuïda con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los



versitaris o del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació, es realitzarà d'acord amb les regles que estableix l'article 11 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, amb aquestes especialitats:

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

b) No podran subscriure's contractes de formació en alternança en les categories de reposador/a, preparador/a, vigilant, mosso/a i personal de neteja.

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

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

La retribució dels contractes subscrits en llocs del grup auxiliars susceptibles d'això no podrà ser inferior al 85 % respecte de la fixada en conveni per al grup professional i el nivell retributiu corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

Article 23. Contracte fix discontinu

I. Normes generals

1. El contracte fix discontinu, que podrà subscriure's a temps complet o a temps parcial, es regula pel que disposen la normativa aplicable i aquest conveni col·lectiu.

2. L'empresa haurà de traslladar a la representació legal de les persones treballadores, amb antelació suficient i sempre abans del 15 de novembre, un calendari amb les previsions de crida anual, o, si és el cas, semestral, així com les dades de les altes efectives de les persones fixes discontinues una vegada es produïsquen.

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

4. Els anuncis els remetrà l'empresa a la representació legal de les persones treballadores, sense perjudici de la publicació en el tauler d'anuncis que preveu l'article 81 de l'Estatut dels Treballadors durant almenys cinc dies naturals, i en aquests s'inclourà, com a contingut mínim, la informació relativa a la jornada i l'horari dels llocs de treball vacants, i als requisits professionals per al seu acompliment.

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

La contestació de les sol·licituds, que serà motivada, es traslladarà a la representació legal de les persones treballadores.

II. Contracte fix-discontinuu a temps parcial

1. La prestació de les persones treballadores contractades com a fixes discontinues a temps parcial serà d'almenys el 50 % de la jornada setmanal que estableix aquest conveni i un mínim de quatre hores diàries.

2. Els criteris relatius a la relació de la contractació de les persones treballadores fixes discontinues a temps parcial seran els següents:

a) Per als centres de treball de fins a 10 persones treballadores de mitjana anual: un màxim de dos contractes de treball fix discontinu a temps parcial.

b) Per als centres de treball d'entre 11 i 30 persones treballadores de mitjana anual: un màxim de tres contractes de treball fix discontinu a temps parcial.

estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las reglas establecidas en el Artículo 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especialidades:

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

b) No podrán realizarse contratos de formación en alternancia en las categorías de Reponedor/a, preparador/a, Vigilante, Mozo/a y Personal de limpieza.

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

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

La retribución de los contratos suscritos en puestos del Grupo Auxiliares susceptibles de ello no podrá ser inferior al ochenta y cinco por ciento respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 23. Contrato fijo-discontinuo

I. Normas generales

1. El contrato fijo-discontinuo, que podrá celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial, se regula por lo dispuesto en la normativa de aplicación y en el presente Convenio Colectivo.

2. La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, siempre antes del 15 de noviembre, un calendario con las previsions de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altes efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

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

4. Los anuncios serán remitidos por la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de su publicación en el tablón de anuncios previsto en el Artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores durante al menos cinco días naturales, y en los mismos se incluirá, como contenido mínimo, la información relativa a la jornada y horario de los puestos de trabajo vacantes, y a los requisitos profesionales para su desempeño.

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

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

II. Contrato Fijo-Discontinuo a tiempo parcial

1. La prestación de las personas trabajadoras contratadas como fijas discontinuas a tiempo parcial será de al menos el 50 % de la jornada semanal establecida en este convenio y un mínimo de cuatro horas diarias.

2. Los criterios relativos a la relación de la contratación de las personas trabajadoras fijas discontinuas a tiempo parcial serán los siguientes:

a) Para los centros de trabajo de hasta diez personas trabajadoras de media anual: un máximo de dos contratos de trabajo fijo discontinuo a tiempo parcial.

b) Para los centros de trabajo de entre 11 y treinta personas trabajadoras de media anual: un máximo de tres contratos de trabajo fijo discontinuo a tiempo parcial.



c) Per als centres de treball d'entre 31 i 49 persones treballadores de mitjana anual: un màxim de quatre contractes de treball fix discontinu a temps parcial.

d) Per als centres de treball amb una mitjana anual de 50 o més persones treballadores: el 10 % d'ocupació fixa discontinua a temps parcial com a màxim.

III. Crida

1. A falta d'acord d'empresa, la crida es regirà per aquestes normes:

A. L'empresa haurà d'efectuar la crida al personal treballador a l'inici de les activitats, si bé, en atenció al volum de treball en el centre laboral, per a convocar disposarà d'un marge de trenta dies naturals des de la data habitual d'incorporació de la persona treballadora.

B. No obstant això, l'empresa podrà retardar la crida fins més enllà dels trenta dies establits en el paràgraf anterior, sempre que ho comuniqui per escrit al personal treballador abans que transcorreguen els trenta dies des de la data habitual de crida i amb la indicació de la data concreta en què es produirà la reincorporació al treball.

2. L'exercici per part de les empreses de les facultats que estableixen els paràgrafs anteriors, en cap cas suposarà minvament ni perjudici de la garantia mínima d'ocupació que s'haja establert.

3. La crida haurà de realitzar-se per ordre d'antiguitat dins de cada especialitat en el lloc de treball i grup professional i la seua interrupció a la inversa.

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

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

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

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

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

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

7. Si per circumstàncies organitzatives, tècniques o productives l'empresa no pot donar ocupació durant un cicle anual a part de les persones amb contracte fix discontinu, aquestes mantindran tots els seus drets sense que concórreguen causes objectives per a l'extinció dels contractes.

Si aquesta situació es prolonga durant dos cicles anuals consecutius, de manera que l'empresa no pot donar ocupació per un 75 % del període d'execució establert en el contracte, en aquesta circumstància es considerarà que sí concorren les causes per a l'extinció dels contractes.

8. En el cas excepcional de mobilitat d'una persona treballadora fixa discontinua a un altre centre de treball que diste més de vint quilòmetres del centre d'origen de la persona treballadora amb contracte fix discontinu, aquesta podrà atendre la crida o bé rebutjar-la, i conservarà en tot cas la seua posició en l'ordre que li corresponga.

La direcció de l'empresa informará la representació legal de les persones treballadores d'aquests casos, així com de les causes que els motiven.

9. Es considerarà no efectuada la crida:

a) Una vegada transcorreguts trenta dies naturals des de la data habitual de convocatòria sense que s'haja produït la crida ni la comunicació a què es refereix la norma B que la regula.

c) Para los centros de trabajo de entre treinta y una y cuarenta y nueve personas trabajadoras de media anual: un máximo de cuatro contratos de trabajo fijo discontinuo a tiempo parcial.

d) Para los centros de trabajo con una media anual de cincuenta o más personas trabajadoras: el 10 por ciento de empleo fijo discontinuo a tiempo parcial como máximo.

III. Llamamiento

1. En defecto de acuerdo de empresa, el llamamiento se regirá por las siguientes normas:

A. La empresa deberá llamar al personal trabajador al inicio de las actividades, si bien, en atención al volumen de trabajo en el centro laboral, dispondrá para convocar de un margen de treinta días naturales desde la fecha habitual de incorporación de la persona trabajadora.

B. No obstante, la empresa podrá retrasar el llamamiento hasta más allá de los treinta días establecidos en el párrafo anterior, siempre que cuando lo comunique por escrito al personal trabajador antes de que transcurran los treinta días desde la fecha habitual de llamamiento y con indicación de la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo.

2. El ejercicio por parte de las empresas de las facultades establecidas en los párrafos anteriores, en ningún caso, supondrá merma ni perjuicio a la garantía mínima de ocupación que se haya establecido.

3. El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad dentro de cada especialidad en el puesto de trabajo y grupo profesional y su interrupción a la inversa.

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

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

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

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

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

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

7. Si por circunstancias organizativas, técnicas o productivas, la empresa no pudiera dar ocupación durante un ciclo anual a parte de las personas con contrato fijo discontinuo, estas mantendrán todos sus derechos sin que concurren causas objetivas para la extinción de los contratos.

Si dicha situación se prolongase durante dos ciclos anuales consecutivos, de tal forma que la empresa no pudiese dar ocupación por un 75 % del período de ejecución establecido en el contrato, en tal circunstancia se considerará que sí concurren las causas para la extinción de los contratos.

8. En el supuesto excepcional de movilidad de una persona trabajadora fija discontinua a otro centro de trabajo que diste más de veinte kilómetros del centro de origen de la persona trabajadora con contrato fijo discontinuo, esta podrá atender el llamamiento o bien rechazarlo, conservando en todo caso su posición en el orden que le corresponda.

La dirección de la empresa informará a la Representación Legal de las personas trabajadoras de estos casos, así como de las causas que los motiven.

9. Se presumirá no efectuado el llamamiento:

a) Una vez transcurridos treinta días naturales desde la fecha habitual de convocatoria sin que se haya producido el llamamiento ni la comunicación a que se refiere la norma B) que lo regula.



b) Si arribada la data prevista en la comunicació empresarial per a la reincorporació, no es produeix aquesta.

c) Així mateix, s'entendrà no efectuada la crida quan la persona treballadora resulte precedida per la contractació d'una altra de menys antiguitat en la seua mateixa especialitat.

En aquests casos i a partir de les dates en què haja de produir-se la crida, o es comuniquen la decisió extintiva, segons els casos, el treballador/a podrà reclamar en procediment per acomiadament davant de la jurisdicció competent.

10. Les empreses lliuraran a la representació legal de les persones treballadores una còpia de la crida de les persones treballadores fixes discontinües remesa a l'oficina d'ocupació.

11. La liquidació de les quantitats que es deguen per la interrupció del contracte haurà de realitzar-se sempre en un rebut salarial ordinari o una liquidació d'havers. Produïda la interrupció del contracte, en concloure el període d'ocupació concertat, els rebuts de quitança signats per les persones treballadores fixes discontinües tindran valor alliberador exclusivament pel que fa a les quantitats percebudes, llevat que el contracte de treball s'haja extingit de manera definitiva per alguna de les causes que preveu l'Estatut dels Treballadors.

IV. Període mínim de crida anual

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

Volum d'ocupació	Dies de crida fins al 31.12.2023	Dies de crida en 2024
Empreses de menys de 50 persones treballadores	45	90
Empreses de 50 persones treballadores o més	120	120

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

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

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

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

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

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

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

f) La representació legal de les persones treballadores disposarà d'una relació de les persones treballadores amb contracte fix discontinuu

b) Si llegada la fecha prevista en la comunicació empresarial para la reincorporación, no se produjera esta.

c) Se entenderá asimismo no efectuado el llamamiento cuando la persona trabajadora se viera precedido o precedida por la contratación de otro u otra de menor antigüedad en su misma especialidad.

En tales supuestos y a partir de las fechas en que deba producirse el llamamiento, o se comunicase la decisión extintiva, según los casos, el trabajador/a podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente.

10. Las empresas, entregarán a la representación legal de las personas trabajadoras una copia del llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas remitido a la Oficina de Empleo.

11. La liquidación de las cantidades adeudadas por la interrupción del contrato deberá realizarse siempre en un recibo salarial ordinario o liquidación de haberes. Producida la interrupción del contrato, al concluir el período de ocupación concertado, los recibos de finiquito firmados por las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán valor liberatorio exclusivamente en lo que respecta a las cantidades percibidas, salvo que el contrato de trabajo se hubiera extinguido de forma definitiva por alguna de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

IV. Periodo mínimo de llamamiento anual

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

Volumen de empleo	Días de llamamiento hasta 31.12.2023	Días de llamamiento en 2024
Empresas de menos de 50 personas trabajadoras	45	90
Empresas de 50 o más personas trabajadoras	120	120

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

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

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

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

d) Los períodos de ocupación garantizados se ejecutarán de forma continuada dentro del año natural. Estos períodos continuados podrán ser interrumpidos durante su ejecución, de acuerdo con las facultades directives del empresario sin necesidad de autorización alguna, por una sola vez y por tiempo máximo de quince días. La empresa, en estos casos deberá preavisar a la persona trabajadora por escrito, con una antelación mínima de quince días naturales.

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

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

f) La Representación Legal de las personas trabajadoras, dispondrán de una relación de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo



que tinguen períodes mínims d'ocupació garantits, i caldrà indicar la duració d'aquests períodes.

Article 24. Cessament voluntari

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

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

Article 25. Treball a distància

1. Serà aplicable el que preveu la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i, a aquest efecte, les organitzacions signants d'aquest conveni col·lectiu entenen que l'àmbit natural en què s'han de negociar les condicions sobre el treball a distància i el teletreball és l'empresa, però atenent les especificitats del sector, això és, l'existència de gran nombre de pimes i micropimes en les quals el teletreball o el treball a distància pot tindre escassa implementació, i a fi de facilitar l'accés al teletreball per a les persones treballadores i les empreses, les parts acorden establir els criteris generals aplicables a falta d'acord que es detallen aquest article.

2. El treball a distància serà voluntari per a la persona treballadora i per a l'ocupadora, i requerirà la signatura de l'acord individual de treball a distància, que haurà de respectar els acords d'empresa que puguin subscriure's sobre aquesta matèria específica amb la representació de les persones treballadores.

Quan el treball a distància no forme part de la descripció inicial del lloc de treball, serà reversible tant per a l'empresa com per a la persona treballadora, per a la qual cosa hi ha d'haver el preavís previst en qualsevol dels acords individuals o col·lectius que estableix aquest apartat o, en defecte d'això, trenta dies naturals.

3. Per a la modificació del lloc de treball designat inicialment en l'acord individual de treball a distància, serà necessari l'acord exprés d'empresa i persona treballadora.

4. L'avaluació de riscos únicament ha d'abastar la zona habilitada per a la prestació de serveis, de manera que no s'estendrà a la resta de zones de l'habitatge o del lloc triat per a desenvolupar el treball a distància.

Quan l'obtenció de tota la informació sobre els riscos als quals està exposada la persona que treballa a distància exigisca la visita de qui tinga competències en matèria preventiva al lloc en el qual es desenvolupa el treball a distància, s'haurà d'emetre un informe escrit que justifique aquest fet, que es lliurarà a la persona treballadora i a les delegades i delegats de prevenció. La visita referida requerirà, en qualsevol cas, el permís de la persona treballadora quan es tracte del seu domicili o del d'una tercera persona física.

Si no es concedeix aquest permís, el desenvolupament de l'activitat preventiva per part de l'empresa es podrà efectuar sobre la base de la determinació dels riscos que es deriven de la informació recaptada de la persona treballadora segons les instruccions del servei de prevenció.

5. En matèria de dotació de mitjans, equips i eines i compensació econòmica, aspectes als quals es refereixen, respectivament, els articles 11 i 12 de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, es remetran per a la seua regulació òptima als acords individuals o col·lectius que es puguin subscriure sobre aquesta qüestió en l'àmbit de les empreses.

No obstant això, en relació amb la compensació econòmica, en absència de regulació expressa sobre aquesta qüestió en els acords esmentats, la quantitat que caldrà abonar serà de 35 euros (35,00 €) bruts mensuals en concepte de «compensació treball a distància».

Aquesta quantitat té naturalesa extrasalarial i es refereix a persones treballadores a jornada completa i que desenvolupen el 100 % de la jornada de treball en règim de treball a distància, per la qual cosa, en situacions de treball a temps parcial i/o percentatges inferiors de treball a distància, s'abonarà la quantitat proporcional que corresponga.

S'entendrà que aquesta quantitat compensa la persona treballadora per tots els conceptes vinculats al desenvolupament del treball a dis-

no que tinguen períodes mínims de ocupació garantizados, debiéndose indicar la duración de dichos periodos.

Artículo 24. Cese voluntario

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

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

Artículo 25. Trabajo a distancia

1. Será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y a tal efecto, las organizaciones firmantes de este convenio colectivo entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero atendiendo a las especificidades del sector, esto es, la existencia de gran número de pymes y micro-pymes, en las que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas, las partes acuerdan establecer los criterios generales de aplicación en defecto de acuerdo que se detallan en el presente artículo.

2. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia, que deberá respetar los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con la representación de las personas trabajadoras.

Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos previstos en este apartado o, en su defecto, 30 días naturales.

3. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

4. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Cuando la obtención de toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

5. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, remitiéndose para su regulación óptima a los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de treinta y cinco euros (35,00 €) brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia».

Esta cantidad tiene naturaleza extra salarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia



tància i només s'abonarà a les persones que presten serveis en aquesta modalitat amb caràcter regular de conformitat amb les definicions legals vigents en cada moment.

6. Les persones treballadores a distància tindran els mateixos drets col·lectius que la resta de persones treballadores de l'empresa i estaran sotmeses a les mateixes condicions de participació i elegibilitat en les eleccions per a les instàncies representatives de les persones treballadores o que prevegen una representació de les persones treballadores.

7. Les persones que fan treball a distància des de l'inici de la relació laboral durant la totalitat de la jornada tindran prioritat per a ocupar llocs de treball que es realitzen totalment o parcialment de manera presencial. A aquest efecte, l'empresa informarà a les persones que treballen a distància i a la representació legal de les persones treballadores dels llocs de treball vacants de caràcter presencial que s'hi produïsquen.

8. Les empreses informaran anualment, a sol·licitud dels representants de les persones treballadores, dels llocs de treball susceptibles de dur-se a terme amb la modalitat de treball a distància.

Capítol V. Classificació professional, mobilitat i promoció

Article 26. Sistema de classificació professional

El sistema de classificació professional d'aquest conveni col·lectiu s'estableix per mitjà de grups professionals que agrupen unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació, i en la seua definició es garanteix l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes.

Atesa la naturalesa d'aquest conveni com el primer d'àmbit autonòmic, la disposició transitòria segona d'aquest estableix les equivalències entre els sistemes de classificació de la normativa convencional provincial i el nou sistema de classificació professional, sense que se'n derive una modificació dels continguts actuals de cadascun dels llocs de treball.

Les parts signants convenen a atribuir específicament competències a la Comissió Paritària perquè durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu faça el seguiment de l'aplicació de nou sistema de classificació professional i establisca les mesures que siguen necessàries per a aplicar-lo homogèniament.

Article 27. Criteris d'enquadrament

1. Els criteris que, ponderats conjuntament, han de tindre's en compte per a enquadrar les persones treballadores en un grup professional determinat són els següents:

A) Coneixements

Es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les cometes, el grau d'experiència i de coneixement adquirit i la dificultat per a adquirir aquests coneixements i experiències conformement a aquestes consideracions:

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

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

B) Iniciativa

Es tindrà en compte el major o menor grau de dependència de directrius o normes per a executar la funció.

C) Autonomia

Es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques o les funcions que es desenvolupen.

D) Responsabilitat

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

y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento.

6. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

7. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

Capítulo V. Clasificación profesional, movilidad y promoción

Artículo 26. Sistema de clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional del presente Convenio Colectivo se establece por medio de grupos profesionales que agrupan unitàriamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y en su definición se garantiza la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Dada la naturaleza de este convenio como el primero de ámbito autonómico, se establece en la Disposición Transitoria Segunda del mismo, las equivalencias entre los sistemas de clasificación de la normativa convencional provincial y el nuevo sistema de clasificación profesional, sin que ello se derive modificación de los actuales contenidos de cada uno de los puestos de trabajo.

Las partes firmantes convienen en atribuir específicamente competencias a la Comisión Paritaria para que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo haga el seguimiento de la aplicación de nuevo sistema de clasificación profesional y establezca las medidas que sean necesarias para una aplicación homogénea del mismo.

Artículo 27. Criterios de encuadramiento

1. Los criterios que conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para el encuadramiento de las personas trabajadoras en un determinado grupo profesional son los siguientes:

A) Conocimientos

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 con arreglo a las siguientes consideraciones:

a) Formación: se atiende al 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: se atiende al 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

Se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C) Autonomía

Se tendrá en cuenta el grado de dependencia jeràrquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se desarrollan.

D) Responsabilidad

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 aquél y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

E) Mando



Es tindrà en compte el grau en què se supervisen i s'ordenen les funcions i les tasques: en funció de, 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

Es tindran en compte el nombre i el grau d'integració dels diferents factors enumerats anteriorment en la tasca o el lloc encomanat, és a dir: coneixement, iniciativa, autonomia, responsabilitat i comandament.

2. Els grups professionals tenen un caràcter merament enunciatiu, sense que les empreses estiguen obligades a preveure'ls tots en la seua estructura organitzativa, i, si és el cas, podran establir-se les assimilacions corresponents.

Article 28. Grups professionals

Grup professional I. Auxiliars

Els objectius i els mètodes de treball són examinats i fixats sota supervisió, anticipadament. La persona treballadora rep indicacions precises sobre els mètodes a utilitzar i el desenvolupament del treball és controlat per una persona de més responsabilitat, per la qual cosa no adopta decisions autònomes, a excepció de les elementals que exigeix la realització de tota tasca.

El contingut de la prestació laboral està normalitzat i estandarditzat i els procediments establits, i hi ha instruccions directament aplicables que exigeixen la iniciativa o aportació personal adequada per a l'acompliment de les tasques concretes encomanades.

La informació necessària per a dur a terme el treball s'obté de manera directa i immediata. El lloc no implica cap responsabilitat directa ni indirecta en la gestió de recursos humans, sense perjudici del coneixement de les normes de seguretat inherents a cada lloc.

Respecte de la responsabilitat econòmica, els errors i les faltes se circumscriuen a la missió exercida, sense incidir en la resta de l'organització, excepte quan es refereixen al servei prestat a la clientela o afecten la imatge de l'empresa, i en aquest cas pot ser significativa. Es guarda confidencialitat sobre la informació bàsica, existent en la corresponent àrea de treball.

Formació: titulació o coneixements professionals o Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o Certificat d'Escolaritat o equivalent.

Grup professional II. Professionals

Les tasques es desenvolupen amb un marge d'autonomia sobre la base de l'experiència adquirida, el grau d'implicació amb els resultats i l'especialització en l'aplicació i l'ús dels procediments i els mitjans de l'empresa.

Amb una persona de responsabilitat superior es defineix la concepció global de les tasques, durant la realització de les quals hi ha possibilitat de consultar-la puntualment i el resultat final es verifica; en conseqüència, es desenvolupa la prestació laboral amb autonomia suficient per a decidir sobre l'aplicació concreta dels mètodes per a aconseguir els objectius.

Les tasques estan estandarditzades normalment i es realitzen sota instruccions de caràcter general, si bé es requereix l'aportació personal per a adaptar les normes al treball davant de noves situacions. La prestació pot incloure accions o procediments per a seleccionar, buscar o triar la informació necessària, que no està sempre disponible, per la qual cosa és necessari un grau d'iniciativa per a obtindre-la, aplicant habilitats basades en l'experiència. La prestació laboral no implica responsabilitat directa en la gestió de recursos humans, sense perjudici del coneixement i el compliment de les normes de seguretat inherents a cada lloc.

Respecte de la responsabilitat econòmica, les accions o les omissions se circumscriuen a la missió exercida, amb incidència lleu en la unitat productiva, excepte quan es refereixen al servei prestat a la clientela o afecten la imatge de l'empresa, i en aquest cas pot ser significativa. Es té accés a la informació existent en l'àrea corresponent i s'empra confidencialment.

Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a Formació Professional de grau bàsic, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Grup professional III. Especialistes

Es desenvolupen les cometes pròpies del lloc amb autonomia plena, i s'avaluen amb la persona de responsabilitat superior el resultat final i els objectius generals, sense incloure els mètodes, que es poden decidir

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

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.

2. Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 28. Grupos Profesionales

Grupo Profesional I. Auxiliares

Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. La persona trabajadora recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por una persona de mayor responsabilidad, por lo que no adopta decisiones autónomas, a excepción de las elementales que exige la realización de toda tarea.

El contenido de la prestación laboral está normalizado y estandarizado, los procedimientos establecidos y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose la iniciativa o aportación personal adecuada para el desempeño de las concretas tareas encomendadas.

La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, sin perjuicio del conocimiento de las normas de seguridad inherentes a cada puesto.

Respecto a la responsabilidad económica, los errores y faltas se circunscriben a la misión desempeñada, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a la clientela o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Se guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en la correspondiente área de trabajo.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Grupo Profesional II. Profesionales

Las tareas se desarrollan con un margen de autonomía en base a la experiencia adquirida, el grado de implicación con los resultados y la especialización en la aplicación y el uso de los procedimientos y medios de la empresa.

Con una persona de superior responsabilidad se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, se desarrolla la prestación laboral con autonomía suficiente para decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.

Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere la aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. La prestación puede incluir acciones o procedimientos para seleccionar, buscar o elegir la información necesaria, que no está siempre disponible, por lo que es necesario un grado de iniciativa para obtenerla, aplicando habilidades basadas en la experiencia. La prestación laboral no implica responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos, sin perjuicio del conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad inherentes a cada puesto.

Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones se circunscriben a la misión desempeñada, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a la clientela o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Se tiene acceso y se emplea confidencialmente la información existente en la correspondiente área.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional de Grado Básico, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional III. Especialistas

Se desarrollan los cometidos propios del puesto con plena autonomía, evaluando con la persona de superior responsabilidad el resultado final y los objetivos generales, sin incluir los métodos, que pueden ser



autònomament en el marc de les directrius generals de l'empresa. No hi ha supervisió durant el procés excepte les circumstàncies concretes que així ho determinen. Es requereix un grau d'iniciativa i creativitat suficient per a interpretar les normes i les instruccions pròpies de la tasca encomanada.

Es requereixen coneixements especialitzats, obtinguts mitjançant una formació adequada per a obtindre la informació. S'inclouen tasques de gestió de recursos humans, realitzant accions d'orientació de les persones treballadores dels grups professionals I i II cap a l'assoliment dels objectius, supervisant les funcions que desenvolupen i exercint, en cas que se li encomanen, funcions encaminades a la consecució de resultats, la implantació i la gestió en la seua àrea d'activitat.

Formació: titulació de cicle formatiu de grau mitjà, certificat de professionalitat de nivell II o coneixements equivalents equiparats per l'empresa i/o coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

Grup professional IV. Coordinació (o de càrrec intermedi)

Es realitzen amb un alt grau d'autonomia activitats complexes amb objectius definits i concrets, i es pot partir de directrius molt àmplies sobre un o més sectors o àrees de l'empresa. La persona treballadora habitualment ha de decidir d'una manera autònoma sobre els processos, els mètodes i la validesa del resultat final de la seua prestació dins dels objectius fixats per l'empresa i en el marc de les normes sobre seguretat i salut aplicables. Tot això implica una aportació significativa de coneixements tècnics i experiència.

Quant a gestió de recursos humans, es coordina i es dirigeix un col·lectiu homogeni de persones treballadores adscrites a un àmbit de responsabilitat concret i determinat, i s'assumeix la responsabilitat de col·laborar en la formació i la millora de l'acompliment d'aquestes.

En l'acompliment de la prestació laboral es necessita identificar la informació requerida i executar les accions que conduïsquen a obtindre la informació i a processar-la. La responsabilitat pels errors i les faltes té efectes negatius importants en el funcionament de l'empresa.

Formació: titulació de cicle formatiu de grau superior, certificat de professionalitat nivell III, Batxillerat o coneixements equivalents equiparats per l'empresa i/o coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

Grup professional V. Comandament i direcció

Es reporta directament a la direcció i es participa en l'elaboració de la política de l'empresa. Es dirigeix, s'organitza, es coordina i s'assumeix la responsabilitat de les activitats pròpies del lloc.

Es decideix autònomament sobre el procés, els mètodes i la validesa del resultat final dins dels objectius fixats per l'empresa, amb plena autonomia i iniciativa. Les instruccions s'enuncien en termes generals, i s'han d'interpretar i adaptar en gran manera. S'exerceixen facultats per a fixar directrius i, per tot això, s'exigeix ineludiblement una aportació significativa d'experiència i coneixements tècnics.

L'acompliment del lloc requereix identificar quin tipus d'informació es necessita i, a més, realitzar accions específiques per a obtindre-la. Quant a la gestió de recursos humans, es decideix, optant per una línia d'actuació, sobre un conjunt de persones treballadores, i s'assumeix la responsabilitat de promoure la formació i l'acompliment òptim d'aquestes.

Es promouen i s'estableixen les normes de seguretat i salut, així com la seua aplicació i compliment efectius. Econòmicament, la responsabilitat pels errors i les faltes afecta directament o indirectament tota l'organització, i, a més de poder implicar importants conseqüències econòmiques immediates, té efectes negatius significatius sobre el funcionament de l'empresa. Es té accés a informació confidencial i s'utilitza amb el règim de sigil establert per les normes de l'empresa.

Formació: titulació universitària de grau + màster, llicenciatura, enginyeria superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, complementats amb una experiència professional consolidada

Article 29. Promoció professional

1. Sense perjudici de l'enquadrament que corresponga per l'aplicació dels criteris que estableix aquest conveni col·lectiu, amb caràcter general s'estableixen les regles següents:

decididos autónomamente en el marco de las directrices generales de la Empresa. No hay supervisión durante el proceso salvo circunstancias concretas que así lo determinen. Se requiere un grado de iniciativa y creatividad suficiente para interpretar las normas e instrucciones propias de la tarea encomendada.

Se precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada para la obtención de la información. Se incluye tareas de gestión de recursos humanos, realizando acciones de orientación de las personas trabajadoras de los Grupos Profesionales I y II hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan y ejerciendo, en caso de que se le encomienden, funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad.

Formación: Titulación de ciclo formativo de grado medio, certificado de profesionalidad nivel II o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Grupo Profesional IV. Coordinación (o de mando intermedio)

Se realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos, pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores o áreas de la empresa. La persona trabajadora habitualmente ha de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez del resultado final de su prestación dentro de los objetivos fijados por la empresa y en el marco de las normas sobre seguridad y salud de aplicación. Todo ello implica una aportación significativa de conocimientos técnicos y experiencia.

En cuanto a gestión de Recursos Humanos, se coordina y dirige un colectivo homogéneo de personas trabajadoras adscritas a un concreto y determinado ámbito de responsabilidad, y se asume la responsabilidad de colaborar en la formación y la mejora del desempeño de las mismas.

En el desempeño de la prestación laboral se necesita identificar la información requerida y ejecutar las acciones que conduzcan a la obtención de la información y a su procesamiento. La responsabilidad por los errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa.

Formación: Titulación de ciclo formativo de grado superior, certificado de profesionalidad nivel III, bachiller o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Grupo Profesional V. Mando y Dirección

Se reporta directamente a la dirección y se participa en la elaboración de la política de la empresa. Se dirige, organiza, coordina y se asume la responsabilidad de las actividades propias del puesto.

Se decide autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, con plena autonomía e iniciativa. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida. Se ejercen facultades para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una aportación significativa de experiencia y conocimientos técnicos.

El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y además, realizar acciones específicas para su obtención. En cuanto a gestión de Recursos Humanos, se decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de personas trabajadoras, y se asume la responsabilidad de promover la formación y el óptimo desempeño de las mismas.

Se promueve y se establecen las normas de seguridad y salud, así como su efectiva aplicación y cumplimiento. Económicamente, la responsabilidad por los errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene significativos efectos negativos sobre el funcionamiento de la empresa. Se tiene acceso y se utiliza información confidencial con el régimen de sigilo establecido por las normas de la empresa.

Formación: Titulación universitaria de grado + máster, licenciatura, ingeniería superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada

Artículo 29. Promoción profesional

1. Sin perjuicio del encuadramiento que corresponda por la aplicación de los criterios establecidos en el presente convenio colectivo, con carácter general se establecen las siguientes reglas:



1) Les persones treballadores que acrediten un període de dos anys naturals de serveis efectius en el grup professional i d'auxiliars, a computar de la data d'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu, quedaran enquadrades en el grup II de professionals, i passaran a percebre la remuneració corresponent a aquest grup professional.

2) Les persones treballadores que acrediten un període de tres anys naturals de serveis efectius en el grup professional II de professionals, a computar des de la data d'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu, quedaran enquadrades en el grup III d'especialistes, i passaran a percebre la remuneració corresponent a aquest grup professional.

3) Quan per raons organitzatives, tecnològiques o productives que afecten el contingut del lloc de treball exercit per la persona treballadora siga necessari ampliar el període de serveis establert en els apartats anteriors, l'empresa haurà de comunicar a la representació legal de les persones treballadores i a les persones afectades les circumstàncies concurrents concretes, les mesures que cal adoptar i la duració d'aquestes, i després d'implantar-les efectivament realitzarà la promoció professional indicada, sense que l'ampliació pugua superar el període previst inicialment per a la promoció en cada cas.

2. Sense perjudici que els compromisos que es puguen haver establert en l'àmbit de l'empresa, es promourà que els llocs de coordinadors (o càrrecs intermedis) i els càrrecs i direcció es cobrisquen preferentment per promoció interna.

Les empreses tindran cura especial per a garantir el compliment de la igualtat efectiva entre dones i homes en la promoció professional, observant els pactes en els seus plans d'igualtat.

Serà de lliure designació, sense perjudici d'això, l'ascens als llocs del grup de coordinadors (o càrrecs intermedis) i els de càrrecs i direcció.

3. Amb la finalitat d'afavorir la promoció econòmica de les persones treballadores enquadrades en el grup d'especialistes lligat a l'experiència, la formació i l'exercici de funcions de grup superior en organitzacions complexes, la Comissió Paritària del conveni, durant la seua vigència, abordarà el debat sobre els requisits per a la seua implantació futura.

Article 30. Mobilitat funcional

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

A) Treballs de superior grup professional

En els casos de necessitat tècnica o organitzativa, i pel termini que no excedisca sis mesos ininterromputs en un any o huit mesos en diuets mesos, la persona treballadora podrà ser destinada a ocupar un lloc de superior grup professional, i mentre es trobe en aquesta situació percebrà la remuneració corresponent al lloc que exercisca efectivament.

Transcorregut aquest període, la persona treballadora podrà, per voluntat pròpia, continuar fent treballs del grup professional superior o tornar al lloc que ocupava amb anterioritat. En el primer cas, ascendirà a aquest grup professional, i percebrà les retribucions corresponents a aquest.

El que disposa aquest article no serà aplicable als casos de substitució per incapacitat temporal, permisos i excedències forçosos. En aquests casos, la substitució comprendrà tot el temps que duren les circumstàncies que l'hagen motivada, i donarà dret a la retribució superior durant el temps de substitució, però no a la consolidació del grup professional ni del salari. En tots els casos es notificaran prèviament a la persona treballadora les causes que motiven el canvi.

B) Treballs de grup professional inferior

L'empresa, per necessitats tècniques o organitzatives, peremptòries, transitòries i imprevisibles, i amb la notificació prèvia a la representació legal de les persones treballadores, podrà destinar una persona treballadora a realitzar funcions d'un grup professional inferior al que tinga reconegut, i aquesta no podrà negar-se a efectuar el treball encomanat sempre que això no perjudique la seua formació professional, única manera admissible en què pot efectuar-se. La persona treballadora con-

1) Las personas trabajadoras que acrediten un período de dos años naturales de servicios efectivos en el Grupo Profesional I de Auxiliares, a computar desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, quedarán encuadradas en el Grupo II de Profesionales, pasando a percibir la remuneración correspondiente a dicho Grupo Profesional.

2) Las personas trabajadoras que acrediten un período de tres años naturales de servicios efectivos en el Grupo Profesional II de Profesionales, a computar desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, quedarán encuadradas en el Grupo III de Especialistas, pasando a percibir la remuneración correspondiente a dicho Grupo Profesional.

3) Cuando por razones organizativas, tecnológicas o productivas que afecten al contenido del puesto de trabajo desempeñado por la persona trabajadora, fuese necesario ampliar el período de servicios establecido en los apartados anteriores, la Empresa deberá comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras y a las personas afectadas, las concretas circunstancias concurrentes, las medidas a adoptar y la duración de las mismas, tras cuya efectiva implantación, procederá la promoción profesional indicada, sin que la ampliación pueda superar el período inicialmente previsto para la promoción en cada caso.

2. Sin perjuicio de que los compromisos que se puedan haber establecido a nivel de empresa, se promoverá que los puestos de Coordinadores (o Mandos Intermedios) y los de Mandos y Dirección sean cubiertos preferentemente por promoción interna.

Las empresas tendrán especial cuidado en garantizar el cumplimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la promoción profesional, observando lo pactado en sus Planes de Igualdad.

Será de libre designación, sin perjuicio de lo anterior, el ascenso a los puestos del Grupo de Coordinadores (o Mandos Intermedios) y los de Mandos y Dirección.

3. Con la finalidad de favorecer la promoción económica de las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo de Especialistas ligado a la experiencia, la formación y el ejercicio de funciones de Grupo superior en organizaciones complejas, la Comisión Paritaria del convenio, durante su vigencia, abordará el debate sobre los requisitos para su futura implantación.

Artículo 30. Movilidad funcional

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

A) Trabajos de superior grupo profesional

En los casos de necesidad técnica u organizativa, y por el plazo que no exceda de seis meses ininterrompidos en un año u ocho meses en dieciocho meses, la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar un puesto de superior grupo profesional, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe.

Transcurrido dicho período la persona trabajadora podrá a voluntad propia, continuar realizando trabajos del grupo profesional superior o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer caso, ascenderá a tal grupo profesional, percibiendo las retribuciones correspondientes al mismo.

Lo dispuesto en este Artículo no será aplicable a los casos de sustitución por incapacidad temporal, permisos y excedencias forzosas. En estos supuestos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, dando derecho a la superior retribución durante el tiempo de sustitución, pero no a la consolidación del grupo profesional ni del salario. En todos los casos les serán notificados prèviament a la persona treballadora las causas que motiven el cambio.

B) Trabajos de inferior grupo profesional

La empresa, por necesidades técnicas u organizativas, perentorias, transitorias e imprevisibles, y previa notificación a la representación legal de las personas trabajadoras, podrá destinar a una persona trabajadora a realizar funciones de Grupo Profesional inferior al que tenga reconocido, y esta no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado siempre que ello no perjudique su formación profesional, única forma admissible en que puede efectuarse. La persona trabajadora seguirá per-

tinuarà percebent el salari i altres emoluments que li corresponguen pel seu grup professional i funció anterior.

Si el canvi de destinació al·ludida en el paràgraf anterior té l'origen en la petició de la persona treballadora, s'assignarà a aquesta la retribució que corresponga al treball prestat efectivament, però no se li podrà exigir que faça treballs superiors als del grup professional pel qual se la retribueix.

C) Treballs d'igual grup professional

Les empreses, dins de les seues facultats d'organització podran destinar els seus treballadors/ores a llocs de treball diferent, dins del mateix grup, i en aquest cas percebran el nivell retributiu i els complementos salarials que corresponguen al nou lloc.

Capítol VI. Retribucions

Article 31. Rebut de salaris

L'empresa està obligada a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, qual·sevol 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 les condicions d'aquella.

D'acord amb el que disposa l'article 29 de l'Estatut dels Treballadors, el rebut individual del pagament del salari, sempre que s'abone mitjançant una transferència bancària a la persona treballadora, podrà lliurar-se per mitjans telemàtics.

Perquè aquest mitjà substituïska el lliurament de la persona treballadora, haurà de disposar d'accés als mitjans telemàtics posats a la seua disposició per l'empresa, i el model contindrà amb claredat i precisió tant els conceptes i els imports que s'abonen com les deduccions que es practiquen sobre aquests.

El comprovant de l'abonament del salari emés per l'entitat bancària substituirà la signatura del duplicat del rebut de salari per part de la persona treballadora.

Article 32. Estructura salarial

Les retribucions de les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni es distribueixen entre el salari base de grup i, si és el cas, els complementos retributius regulats en aquest.

1. Salari base: s'entén per salari base de grup el corresponent a la persona treballadora en funció al seu enquadrament en un dels grups professionals descrits en aquest conveni. El salari base remunera la jornada anual de treball efectiu pactada en aquest conveni col·lectiu i els períodes de descans establits legalment.

2. Complementos salarials:

Són complementos salarials les quantitats que, si és el cas, hagen d'addicionar-se al salari base per qualsevol concepte diferent del de la jornada anual de la persona treballadora i la seua adscripció a un grup professional.

Els complementos salarials s'ajustaran, principalment, a alguna de les modalitats següents:

– Personals: en la mesura en què deriven de les condicions personals de la persona treballadora. Tindran aquesta consideració els conceptes que fins hui estiguen remunerant individualment l'antiguitat (o la compensació de la seua consolidació).

– Lloc de treball: són els que percep la persona treballadora per raó de les característiques del lloc de treball o de la manera de realitzar la seua activitat professional i la percepció dels quals depén, exclusivament, de la prestació efectiva de treball en el lloc assignat, per la qual cosa no tindran caràcter consolidable.

– Complementos per qualitat o quantitat del treball: són els que percep la persona treballadora per raó d'una qualitat superior en el treball en forma de comissions, primes, incentius, etcètera.

Article 33. Salari base

1. Fins al 30.06.2022, es declaren definitius amb caràcter general els valors retributius fixats per la negociació col·lectiva provincial d'aplicació, que són els següents:

– Per als centres de la província d'Alacant, les taules salarials publicades en el *Butlletí Oficial de la Província d'Alacant* número 14, de 21.01.2022.

cibiendo el salario y demás emolumentos que por su Grupo profesional y función anterior le correspondan.

Si el cambio de destino aludido en el párrafo anterior tuviese su origen en la petición de la persona trabajadora, se asignará a esta la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado, pero no se le podrá exigir que realice trabajos superiores al del Grupo profesional por el que se le retribuye.

C) Trabajos de igual grupo profesional.

Las empresas, dentro de sus facultades de organización podrán destinar a sus trabajadores/as a puestos de trabajo distinto, dentro del mismo Grupo, en cuyo caso percibirán estos el nivel retributivo y los complementos salariales que correspondan al nuevo puesto.

Capítulo VI. Retribuciones

Artículo 31. Recibo de salarios

La Empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, 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.

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, el recibo individual del pago del salario, siempre que el mismo se abone mediante transferencia bancaria a la persona trabajadora, podrá entregarse por medios telemáticos.

Para que tal medio sustituya a la entrega la persona trabajadora deberá disponer de acceso a los medios telemáticos puestos a su disposición por la empresa y el modelo contendrá con claridad y precisión tanto los conceptos e importes que se abonan como las deducciones que sobre los mismos se practican.

El comprobante del abono del salario emitido por la entidad bancaria sustituirá la firma del duplicado del recibo de salario por parte de la persona trabajadora.

Artículo 32. Estructura salarial

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se distribuyen entre el salario base de grupo y, en su caso, los complementos retributivos regulados en el mismo.

1. Salario Base: se entiende por Salario Base de grupo el correspondiente a la persona trabajadora en función a su encuadramiento en uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente convenio. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

2. Complementos salariales:

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual de la persona trabajadora y su adscripción a un Grupo Profesional.

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

– Personales: En medida en que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora. Tendrán tal consideración los conceptos que hasta la fecha vinieran remunerando individualmente la antigüedad (o la compensación de su consolidación).

– Puesto de trabajo: Son aquellos que percibe la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y cuya percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

– Complementos por calidad o cantidad del trabajo: Son aquellos que percibe la persona trabajadora por razón de una mayor calidad en el trabajo en forma de comisiones, primes, incentivos, etcètera.

Artículo 33. Salario Base

1. Hasta 30.06.2022 se declaran como definitivos a todos los efectos los valores retributivos fijados por la negociación colectiva provincial de aplicación, que son los siguientes:

– Para los centros de la Provincia de Alicante, las tablas salariales publicadas en el *Boletín Oficial de la Provincia de Alicante* número 14, de 21.01.2022.



– Per als centres de la província de Castelló, les taules salarials publicades en el *Butlletí Oficial de la Província de Castelló* número 13, de 29.01.2022.

– Per als centres de la província de València, les taules salarials publicades en el *Butlletí Oficial de la Província de València* número 25, de 07.02.2022.

2. A partir de l'1 de juliol de 2022, el salari base de cadascun dels grups professionals d'aquest conveni col·lectiu és el que es detalla a continuació:

Grup professional	Valor mensual 2022 en euros
Auxiliar	986,93
Professional	1.008,23
Especialista	1.076,98
Coordinació	1.182,13
Direcció	1.470,28

3. A partir de l'1 de gener de 2023, el salari base de cadascun dels grups professionals d'aquest conveni col·lectiu és el que es detalla a continuació:

Grup professional	Valor mensual 2023 en euros
Auxiliar	1.011,60
Professional	1.033,44
Especialista	1.103,90
Coordinació	1.211,68
Direcció	1.507,04

4. A partir de l'1 de gener de 2024 el salari base de cadascun dels grups professionals d'aquest conveni col·lectiu és el que es detalla a continuació:

Grup professional	Valor mensual 2024 en euros
Auxiliar	1.031,83
Professional	1.054,11
Especialista	1.125,98
Coordinació	1.235,91
Direcció	1.537,18

5. Atés que s'ha definit una quantia de salari base anual d'aplicació comuna en tot l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu, a l'efecte d'arribar a aquesta quantia es podrà compensar i absorbir dels imports que les persones treballadores estaven percebent amb anterioritat a l'01.07.2022 sobre els salaris establits com a mínims en cadascun dels convenis col·lectius provincials aplicables fins al 30 de juny de 2022.

6. No seran, en qualsevol cas, ni compensables ni absorbibles a aquest efecte les quanties percebudes en concepte d'antiguitat (Alacant i Castelló) o plus de compensació (València).

7. A les persones que en data 30 de juny de 2022 percebien una retribució per salari base derivada del conveni col·lectiu provincial que els resultava aplicable fins a aquest moment, superior a l'establida per al grup professional en el qual queden enquadrades, se'ls mantindrà la diferència com a complement *ad personam* denominat «excategoría o nivell professional» en els termes que preveu l'apartat 4 de la disposició transitòria segona d'aquest conveni col·lectiu.

Article 34. Actualització salarial

Si al final de la vigència pactada per a aquest conveni col·lectiu el resultat de la suma dels IPC reals de 2022, 2023 i 2024 és superior a la suma dels increments pactats ($3,5 + 2,5 + 2 = 8$), la Comissió Paritària es reunirà el mes de febrer de 2025 a l'efecte d'actualitzar les taules per a l'any 2025 d'acord amb les regles següents:

– Para los centros de la Provincia de Castellón, las tablas salariales publicadas en el *Boletín Oficial de la Provincia de Castellón* número 13, de 29.01.2022.

– Para los centros de la Provincia de Valencia, las tablas salariales publicadas en el *Boletín Oficial de la Provincia de Valencia* número 25, de 07.02.2022.

2. A partir del 1 de julio de 2022 el salario base de cada uno de los Grupos Profesionales de este convenio colectivo es el que se detalla a continuación:

Grupo Profesional	Valor mensual 2022 en euros
Auxiliar	986,93
Profesional	1.008,23
Especialista	1.076,98
Coordinación	1.182,13
Dirección	1.470,28

3. A partir del 1 de enero de 2023 el salario base de cada uno de los Grupos Profesionales de este convenio colectivo es el que se detalla a continuación:

Grupo Profesional	Valor mensual 2023 en euros
Auxiliar	1.011,60
Profesional	1.033,44
Especialista	1.103,90
Coordinación	1.211,68
Dirección	1.507,04

4. A partir del 1 de enero de 2024 el salario base de cada uno de los Grupos Profesionales de este convenio colectivo es el que se detalla a continuación:

Grupo Profesional	Valor mensual 2024 en euros
Auxiliar	1.031,83
Profesional	1.054,11
Especialista	1.125,98
Coordinación	1.235,91
Dirección	1.537,18

5. Dado que se ha procedido a definir una cuantía de salario base anual de aplicación común en todo el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, a los efectos de alcanzar dicha cuantía se podrá compensar y absorber de los importes que las personas trabajadoras vinieran percibiendo con anterioridad al 01.07.2022 sobre los salarios establecidos como mínimos en cada uno de los convenios colectivos provinciales de aplicación hasta 30 de junio de 2022.

6. No serán, en cualquier caso, ni compensables ni absorbibles a este efecto las cuantías percibidas en concepto de antigüedad (Alicante y Castellón) o plus de compensación (Valencia).

7. Aquellas personas que a fecha 30 de junio de 2022 percibiesen una retribución por salario base derivada del convenio colectivo provincial que hasta ese momento les resultaba de aplicación, superior a la establecida para el Grupo Profesional en el que quedan encuadradas, se le mantendrá la diferencia como complemento «ad personam» denominado «ex categoría o nivel profesional» en los términos previstos en el apartado 4 de la Disposición Transitoria Segunda del presente Convenio Colectivo.

Artículo 34. Actualización salarial

Si al final de la vigencia pactada para el presente Convenio Colectivo, el resultado de la suma de los IPC reals de 2022, 2023 y 2024 fuese superior a la suma de los incrementos pactados ($3,5 + 2,5 + 2 = 8$), la Comisión paritaria se reunirá en el mes de febrero de 2025 a los efectos de actualizar las tablas para el año 2025 de acuerdo con las siguientes reglas:

1a. Si la diferència no és superior a 3, s'aplicarà aquesta pel valor que resulte.

2a. Si la diferència és superior a 3, s'aplicarà aquesta i addicionalment les empreses abonaran una paga lineal el mes de març de 2025 per un import brut de 120,00 euros en proporció al percentatge de jornada de cada persona treballadora i al temps de serveis prestats en l'empresa durant el període comprés entre l'01.07.2022 i el 31.12.2024.

Article 35. Retribucions per l'antiguitat o per la compensació d'aquesta

En les tres províncies afectades per aquest conveni col·lectiu autonòmic es mantindran, segons el que preveu l'annex II d'aquest conveni col·lectiu, els règims específics que estaven regulats en:

– L'article 32 del Conveni col·lectiu provincial de comerç tèxtil d'Alacant (codi del conveni: 03000855011981), publicat en el BOP d'Alacant número 129, de 10.07.2019.

– L'article 32 del Conveni col·lectiu de treball per al sector del comerç tèxtil de la província de Castelló (codi del conveni: 12000145011966), publicat en el BOP de Castelló de la Plana número 42, de 2 d'abril de 2019.

– L'article 18 del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de València (codi del conveni: 46000555011982), publicat en el BOP de València número 202, de 20.10.2017.

Article 36. Gratificacions extraordinàries

1. Pagues de Nadal i estiu

Les persones treballadores tindran dret a l'abonament de dues pagues extraordinàries de meritació anual, l'import de les quals consistirà en una mensualitat de salari base, a més dels complements personals que corresponga abonar d'acord amb el que preveu aquest conveni (antiguitat, plus compensació i complement «excategoria o nivell», si és el cas).

Al personal que ingresse o cesse en el transcurs del període de meritació anual de cadascuna d'aquestes, se li abonaran les gratificacions extraordinàries prorratejant l'import en proporció al temps treballat.

Les pagues extraordinàries de Nadal i estiu es meritaran i s'abonaran en la data en què s'haja establert per pacte o costum en cada empresa. En defecte d'això:

a) La de Nadal s'abonarà el dia hàbil anterior al 22 de desembre de cada any, amb meritació d'1 de gener a 31 de desembre del mateix any en què es perceba.

b) La d'estiu s'abonarà no més tard del 15 de juliol, amb meritació entre l'1 de juliol de l'any anterior i el 30 de juny de l'any en què es perceba la paga.

El prorrateig d'aquestes pagues en dotze mensualitats podrà acordar-se amb caràcter general entre les persones treballadores i l'empresa.

2. Paga de març

Les empreses abonaran a favor del personal la denominada paga de març, dins del primer trimestre de l'any natural, i consistirà en l'import d'una mensualitat total dels emoluments que la persona treballadora percebia l'any anterior.

El període de meritació de la paga esmentada serà, amb caràcter general, el que s'haja establert per pacte o costum en cada empresa. En defecte d'això, serà de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any anterior a aquell en què es perceba. Si el període treballat en l'empresa és inferior a un any, l'import de la paga serà proporcional al temps del seu servei.

Les empreses, opcionalment, podran establir un règim de retribucions variables en funció de les vendes o els beneficis que substituïssa aquesta paga, i aquesta tindrà el caràcter de mínim a percebre. En aquest cas, les empreses acreditaran el cobrament d'aquestes comissions reflectint-lo en nòmina i cotització a la Seguretat Social i, si no s'arriba a l'import d'aquesta paga, la regularització de la diferència fins a arribar-hi.

Aquesta paga es podrà prorratejar en les mateixes condicions que s'ha establert per a les pagues de Nadal i estiu.

1ª. Si la diferencia no es superior a 3, se aplicará la misma por el valor que resulte.

2ª. Si la diferencia es superior a 3, se aplicará la misma y adicionalmente se abonará por las empresas una paga lineal en el mes de marzo de 2025 por un importe bruto de 120,00 euros en proporción al porcentaje de jornada de cada persona trabajadora y al tiempo de servicios prestados en la empresa durante el período comprendido entre 01.07.2022 y 31.12.2024.

Artículo 35. Retribuciones por la antigüedad o por la compensación de la misma

En las tres provincias afectadas por el presente convenio colectivo autonómico se mantendrán, según lo previsto en el anexo II del presente convenio colectivo, los regímenes específicos que venían regulados en:

– El Artículo 32 del Convenio Colectivo provincial de Comercio Textil de Alicante (código convenio 03000855011981), publicado en el BOP de Alicante número 129, de 10.07.2019.

– El Artículo 32 del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector del Comercio Textil de la provincia de Castellón (código convenio 12000145011966), publicado en el BOP de Castellón de la Plana número 42, de 2 de abril de 2019.

– El Artículo 18 del Convenio Colectivo de Trabajo del sector del Comercio Textil de la provincia de Valencia (código convenio 46000555011982), publicado en el BOP de Valencia número 202, de 20.10.2017.

Artículo 36. Gratificaciones extraordinarias

1. Pagas de Navidad y verano

Las personas trabajadoras tendrán derecho al abono de dos pagas extraordinarias de devengo anual, cuyo importe consistirá en una mensualidad de salario base, además de los complementos personales que corresponda abonar de acuerdo a lo previsto en este convenio (antigüedad, plus compensación y complemento «ex categoría o nivel», en su caso).

El personal que ingrese o cese en el transcurso del periodo de devengo anual de cada una de ellas se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en proporción al tiempo trabajado.

Las pagas extraordinarias de Navidad y verano se devengarán y abonarán en la fecha en que por pacto o costumbre se haya establecido en cada empresa. En su defecto:

a) La de Navidad se abonará el día hábil anterior al 22 de diciembre de cada año, con devengo de uno de enero a 31 de diciembre del mismo año de su percepción.

b) La de verano de abonará no más tarde del 15 de julio, con devengo entre el 1 de julio del año anterior y el 30 de junio del año en que se perciba la paga.

El prorrateo de estas pagas en doce mensualidades podrá acordarse con caràcter general entre las personas trabajadoras y la empresa.

2. Paga de marzo

Las empresas abonarán en favor del personal la denominada Paga de marzo, dentro del primer trimestre del año natural, y consistirá en el importe de una mensualidad total de los emolumentos que la persona trabajadora percibía el año anterior.

El periodo de devengo de la citada paga será con carácter general el que por pacto o costumbre se haya establecido en cada empresa. En su defecto, del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a aquel en que se perciba. De ser inferior a un año el periodo trabajado en la empresa, el importe de la paga será proporcional al tiempo de su servicio.

Las empresas, opcionalmente, podrán establecer un régimen de retribuciones variables en función de las ventas o beneficios que sustituya a esta paga, teniendo esta el carácter de mínimo a percibir. En este caso, las empresas acreditarán el percibo de esas comisiones mediante su reflejo en nómina y cotización a la Seguridad Social y, de no alcanzar el importe de esta paga, regularización de la diferencia hasta alcanzarla.

Esta paga podrá ser prorrateada en las mismas condiciones que se ha establecido para las pagas de Navidad y verano.

Capítol VII. Acció social de l'empresa

Article 37. Complement d'incapacitat temporal

1. Durant els processos d'incapacitat temporal que s'inicien des de la publicació d'aquest conveni col·lectiu, les empreses completaran la prestació de la Seguretat Social que corresponga, amb la quantia resultant d'aplicar els percentatges que s'indiquen en l'apartat 2 d'aquest article, sobre la base diària resultant de dividir entre 365 la suma de les bases de cotització de les dotze mensualitats compreses entre l'1 de juliol de 2021 i el 30 de juny de 2022.

Quan no siga possible obtindre la base diària que preveu l'apartat anterior, els percentatges que s'indiquen en l'apartat 2 d'aquest article s'aplicaran, en proporció a la jornada de la persona treballadora, sobre aquestes bases:

Grup professional	Base C. IT
Auxiliar	40,56
Professional	41,43
Especialista	44,26
Coordinació	48,58
Direcció	60,42

2. Quantia del complement:

Capítulo VII. Acción social de la empresa

Artículo 37. Complemento de Incapacidad Temporal

1. Durante los procesos de Incapacidad Temporal que se inicien desde la publicación del presente Convenio Colectivo, las empresas completarán la prestación de Seguridad Social que proceda, con la cuantía resultante de aplicar los porcentajes que se indican en el apartado 2 del presente artículo, sobre la base diaria resultante de dividir entre 365 la suma de las bases de cotización de las doce mensualidades comprendidas entre el 1 de julio de 2021 y el 30 de junio de 2022.

Cuando no fuese posible obtener la base diaria prevista en el apartado anterior, los porcentajes que se indican en el apartado 2 del presente artículo se aplicarán, en proporción a la jornada de la persona trabajadora, sobre las siguientes bases:

Grupo Profesional	Base C. IT
Auxiliar	40,56
Profesional	41,43
Especialista	44,26
Coordinación	48,58
Dirección	60,42

2. Cuantía del complemento:

En els centres de la província de València			
Procés d'IT	Dies 1 a 3 d'IT	Dies 4 a 20 d'IT	Des del dia 21
Primer procés de l'any natural derivat de malaltia comuna	50 % sobre la base diària de l'apartat 1 d'aquest article	15 % sobre la base diària de l'apartat 1 d'aquest article	-
Segon i següents processos de l'any natural derivats de malaltia comuna	-		
Incapacitat temporal derivada de processos patològics susceptibles de ser patits per persones adultes que estiguen inclosos en el Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol	100 % sobre la base diària de l'apartat 1 d'aquest article	40 % sobre la base diària de l'apartat 1 d'aquest article	25 % sobre la base diària de l'apartat 1 d'aquest article, fins als dotze mesos
Derivada d'accident laboral o malaltia professional	25 % sobre la base diària de l'apartat 1 d'aquest article des del primer dia i pel temps que marque la normativa vigent		

En els centres de la província d'Alacant			
Procés d'IT	Dies 1 a 3 d'IT	Dies 4 a 20 d'IT	Des del dia 21
Primer procés de l'any natural derivat de malaltia comuna	100 % sobre la base diària de l'apartat 1 d'aquest article	40 % sobre la base diària de l'apartat 1 d'aquest article	25 % sobre la base diària de l'apartat 1 del present article, fins als diuuit mesos
Segon procés de l'any natural derivat de malaltia comuna	100 % sobre la base diària de l'apartat 1 d'aquest article		
Tercer procés i següents de l'any natural derivat de malaltia comuna	-		
Incapacitat temporal derivada d'accident laboral o malaltia professional	25 % sobre la base diària de l'apartat 1 d'aquest article des del primer dia i fins als diuuit mesos		

En els centres de la província de Castelló			
Procés d'IT	Dies 1 a 3 d'IT	Dies 4 a 20 d'IT	Des del dia 21
Primer procés de l'any natural derivat de malaltia comuna	100 % sobre la base diària de l'apartat 1 d'aquest article	40 % sobre la base diària de l'apartat 1 d'aquest article	25 % sobre la base diària de l'apartat 1 d'aquest article, fins als dotze mesos
Segon procés de l'any natural derivat de malaltia comuna	100 % sobre la base diària de l'apartat 1 d'aquest article		
Tercer procés i següents de l'any natural derivat de malaltia comuna	-		
Incapacitat temporal derivada d'accident laboral o malaltia professional	25 % sobre la base diària de l'apartat 1 d'aquest article des del primer dia i fins als dotze mesos		



En los centros de la Provincia de Valencia			
Proceso de IT	Días 1 a 3 de IT	Días 4 a 20 de IT	Desde el día 21
Primer proceso del año natural derivado de enfermedad común	50 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo	15 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo	–
Segundo y siguientes procesos del año natural derivados de enfermedad común	–		
Incapacidad Temporal derivada de procesos patológicos susceptibles de ser padecidos por personas adultas que estén incluidos en el Real decreto 1148/2011, de 29 de julio.	100 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo	40 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo	25 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo, hasta los doce meses.
Derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.	25 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo desde el primer día y por el tiempo que marque la normativa vigente.		

En los centros de la Provincia de Alicante			
Proceso de IT	Días 1 a 3 de IT	Días 4 a 20 de IT	Desde el día 21
Primer proceso del año natural derivado de enfermedad común	100 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo	40 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo	25 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo, hasta los dieciocho meses.
Segundo proceso del año natural derivado de enfermedad común	100 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo		
Tercer proceso y siguientes del año natural derivado de enfermedad común	–		
Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.	25 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo desde el primer día y hasta los dieciocho meses.		

En los centros de la Provincia de Castellón			
Proceso de IT	Días 1 a 3 de IT	Días 4 a 20 de IT	Desde el día 21
Primer proceso del año natural derivado de enfermedad común	100 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo	40 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo	25 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo, hasta los doce meses.
Segundo proceso del año natural derivado de enfermedad común	100 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo		
Tercer proceso y siguientes del año natural derivado de enfermedad común	–		
Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.	25 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo desde el primer día y hasta los doce meses.		

3. Els processos d'incapacitat temporal iniciats amb anterioritat a la publicació d'aquest conveni col·lectiu es regiran pel que es disposa en la normativa convencional provincial.

4. L'abonament del complement que estableix aquest article cessarà quan la persona en situació d'incapacitat temporal incomplisca les pautes de tractament establides per l'entitat gestora de la prestació o no comparega als controls que aquesta determine.

Article 38. Assegurança del sector

1. Es prorroga expressament la vigència de les previsions següents en matèria d'assegurança que estableixen els següents convenis col·lectius provincials:

– L'article 39 del Conveni col·lectiu de treball per al sector del comerç tèxtil de la província de Castelló (codi de conveni: 12000145011966), publicat en el BOP de Castelló de la Plana número 42, de 2 d'abril de 2019.

– L'article 32 del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de València (codi de conveni: 46000555011982), publicat en el BOP de València número 202, de 20.10.2017.

2. Amb efectes de l'01.01.2024, entrarà en vigor l'assegurança del sector aplicable en tot l'àmbit funcional d'aquest conveni, i les seues característiques les acordarà la Comissió Paritària del conveni.

3. Igualment, es prorroga expressament fins al 31.12.2023 la vigència del que preveu l'article 38 sobre ajuda per fills o filles amb capacitat diferent i l'article 41 sobre ajuda per defunció, del Conveni col·lectiu provincial de comerç tèxtil d'Alacant (codi del conve-

3. Los procesos de Incapacidad Temporal iniciados con anterioridad a la publicación del presente convenio colectivo se regirán por lo dispuesto en la normativa convencional provincial.

4. El abono del complemento establecido en el presente artículo cesará cuando la persona en situación de Incapacidad Temporal incumpla las pautes de tratamiento establecidas por la Entidad Gestora de la prestación o no comparezca a los controles que esta determine.

Artículo 38. Seguro del sector

1. Se prorroga expresamente la vigencia de las siguientes previsiones en materia de seguro establecidas en los siguientes convenios colectivos provinciales:

– El Artículo 39 del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector del Comercio Textil de la provincia de Castellón (código convenio 12000145011966), publicado en el BOP de Castellón de la Plana número 42, de 2 de abril de 2019.

– El Artículo 32 del Convenio Colectivo de Trabajo del sector del Comercio Textil de la provincia de Valencia (código convenio 46000555011982), publicado en el BOP de Valencia número 202, de 20.10.2017.

2. Con efectos de 01.01.2024 entrará en vigor el seguro del sector de aplicación en todo el ámbito funcional del presente convenio, cuyas características se acordarán por la Comisión Paritaria del convenio.

3. Igualmente se prorroga expresamente hasta 31.12.2023 la vigencia de lo previsto en el Artículo 38 sobre ayuda por hijos-as con capacidad distinta y en el Artículo 41 sobre ayuda por defunción, del Convenio Colectivo provincial de Comercio Textil de Alicante (código

ni: 03000855011981), publicat en el BOP d'Alacant número 129, de 10.07.2019.

Capítol VIII. Temps de treball

Article 39. Jornada

Durant l'any 2022, la jornada màxima anual serà l'establida en cadascun dels convenis provincials de comerç tèxtil existents a la Comunitat Valenciana.

A partir de l'1 de gener de 2023, s'estableix per a totes les empreses i les persones treballadores afectades per aquest conveni una jornada de 1.780 hores anuals, durant tota la vigència del conveni.

La duració màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.

Les persones treballadores amb jornada laboral igual o superior a sis hores a les quals, per conveni o per acord, s'haja considerat el descans com a temps efectiu de treball, mantindran com a condició personal aquest dret.

Article 40. Distribució de la jornada

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

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

El temps de treball es considerarà de manera que, tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador/a se trobe en el seu lloc de treball.

La jornada laboral es complirà de manera que cada persona treballadora haurà de disposar de mig dia lliure laborable per setmana, o d'un dia complet cada dues setmanes.

A més del descans esmentat en l'apartat anterior, el personal haurà de disposar també del descans dominical o el dia alternatiu que es pacte.

A partir de l'any 2023, en els dies 24 i 31 de desembre l'hora de tancament serà com a màxim a les 20.00 hores, excepte si hi ha una impossibilitat manifesta i justificada.

Article 41. Distribució irregular de la jornada

Anualment l'empresa elaborarà el calendari laboral, d'acord amb la normativa legal vigent en cada moment, que s'exposarà en un lloc visible per al coneixement general.

Durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu, la confecció i l'exposició, amb anterioritat a l'1 de gener de cada any, del calendari laboral esmentat serà condició imprescindible per a fer ús de la flexibilitat horària que es regirà, a falta de pacte d'empresa, per aquestes regles:

1a. L'empresa podrà disposar de fins a un màxim 100 hores del calendari laboral, i variarà la distribució de la jornada establida inicialment sense sobrepassar el límit que fixa la legislació com a jornada ordinària i descans entre jornades, sense més requisits que els següents:

a) L'empresa preavisarà amb almenys cinc dies naturals d'antelació la representació de les persones treballadores i el personal afectat individualment de l'ús d'aquestes.

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

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

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

convenio 03000855011981), publicado en el BOP de Alicante número 129, de 10.07.2019.

Capítulo VIII. Tiempo de trabajo

Artículo 39. Jornada

Durante el año 2022 la jornada máxima anual será la establecida en cada uno de los convenios provinciales de comercio textil existentes en la Comunidad Valenciana.

A partir del 1 de enero de 2023, se establece para todas las empresas y personas trabajadoras afectadas por este convenio una jornada de 1.780 horas anuales, durante toda la vigencia del convenio.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Las personas trabajadoras con jornada laboral igual o superior a seis horas a las que por convenio o por acuerdo se les haya considerado el descanso como tiempo efectivo de trabajo, mantendrán como condición personal tal derecho.

Artículo 40. Distribución de la jornada

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

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

El tiempo de trabajo se considerará de modo tal que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

La jornada laboral se cumplirá de tal manera que cada persona trabajadora deberá disponer de medio día libre laborable a la semana, o de un día completo cada dos semanas.

Además del descanso mencionado en el apartado anterior, el personal deberá disponer también del descanso dominical o día alternativo que se pacte.

A partir del año 2023, en los días 24 y 31 de diciembre la hora de cierre será como máximo a las 20.00 horas, salvo imposibilidad manifiesta y justificada.

Artículo 41. Distribución irregular de la jornada

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento, que será expuesto en lugar visible para general conocimiento.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la confección y exposición, con anterioridad al 1 de enero de cada año, del mencionado calendario laboral será condición imprescindible para hacer uso de la flexibilidad horaria que se regirá, en defecto de pacto de empresa, por las siguientes reglas:

1ª. La empresa podrá disponer de hasta un máximo 100 horas del calendario laboral, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin sobrepasar el límite que como jornada ordinaria y descanso entre jornadas fija la legislación, sin más requisitos que los siguientes:

a) La empresa preavisará con al menos cinco días naturales de antelación a la representación de las personas trabajadoras y al personal afectado individualmente del uso de las mismas.

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

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

d) Sólo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y las personas trabajadoras afectadas en un plazo de veinte días a contar desde el momento del preaviso al que se refiere el apartado 1 del punto b).



Conclòs aquest termini sense acord, en el termini improrrogable de quinze dies més, l'empresa i les persones treballadores afectades assenyalaran cadascuna en un 50 % la forma i el temps del gaudi referit.

Per a fixar el 50 % que, en cas de desacord, correspondrà a la persona treballadora, no es podran utilitzar les dates que s'emmarquen en la campanya de Nadal.

2a. Excepte si hi ha un pacte en contra, el personal acollit a reducció de jornada per guarda legal no podrà ser afectat per les mesures que estableix aquest article quan aquestes suposen alterar l'horari que tinguen establert.

3a. Aquesta mesura de flexibilitat no podrà ser utilitzada per les empreses per a cobrir la jornada dels festius i/o els diumenges que s'autoritzen administrativament com a hàbils comercials.

4a. En els centres de treball de les províncies de Castelló i de València, aquesta mesura de flexibilitat no es podrà utilitzar per a realitzar inventaris, mentre que en els centres de treball de la província d'Alacant les hores que es destinen a realitzar inventari computaran, a l'efecte d'aquest article, com a 1,5.

Article 42. Registre de jornada

En aplicació del que preveu l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses afectades per aquest conveni col·lectiu garantiran el registre de jornada diari de totes les persones treballadores vinculades a aquestes mitjançant una relació laboral ordinària.

Les empreses estaran obligades a conservar els registres de jornada realitzats durant quatre anys, que quedaran a la disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

D'acord amb el que disposa l'article 64.9 de l'Estatut dels Treballadors, els registres de jornada formaran part dels drets d'informació de la representació legal de les persones treballadores amb la periodicitat que s'establisca.

La representació legal de les persones treballadores haurà de guardar la reserva oportuna i protegir les dades posades a la seua disposició d'acord amb la normativa vigent de protecció de dades personals, així com amb el que estableix l'article 65.2 de l'Estatut dels Treballadors.

El sistema de registre de jornada existent en l'empresa serà de compliment obligat per a les persones treballadores.

Haurà de tindre's en compte que les persones treballadores (persones treballadores a distància, activitat de representació, càrrecs intermedis i llocs directius, etc.) poden prestar serveis amb diferents fórmules de flexibilitat, així com amb capacitat d'autoorganització del temps de treball, i això últim implica l'existència de temps de compensació per possibles excessos de jornada diaris autogestionats per les mateixes persones treballadores en còmput setmanal, mensual o anual.

Article 43. Hores extraordinàries

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les hores de treball que es realitzen sobre la duració màxima de la jornada ordinària de treball anual.

Les hores extraordinàries, per la seua naturalesa, són voluntàries. Les hores extraordinàries realitzades hauran de compensar-se mitjançant descans dins dels quatre mesos següents al seu còmput, a raó d'1,5 hores de descans per cada hora extraordinària prestada, o dineràriament d'acord amb la taula següent:

Grup professional	Valor h. extra (€) Des del 01.07.2021	Valor h. extra (€) 2023	Valor h. extra (€) 2024
Auxiliar	12,60	12,92	13,18
Professional	12,87	13,19	13,45
Especialista	13,74	14,08	14,36
Coordinació	15,09	15,47	15,78
Direcció	18,76	19,23	19,61

A l'efecte del còmput màxim d'hores extraordinàries de huitanta anuals, no es computaran les hores extraordinàries que s'hagen compensat mitjançant descans dins dels quatre mesos següents al seu còmput.

Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de quince días más, la empresa y las personas trabajadoras afectadas, señalarán cada uno en un 50 % la forma y tiempo del referido disfrute.

Para la fijación del 50 % que, en caso de desacuerdo, corresponderá a la persona trabajadora, no se podrán utilizar las fechas que se enmarcan en la campaña de Navidad.

2ª. Salvo pacto en contrario, el personal acogido a reducción de jornada por guarda legal no podrá ser afectado por las medidas establecidas en el presente Artículo cuando estas supongan la alteración del horario que tuvieran establecido.

3ª. Esta medida de flexibilidad no podrá ser utilizada por las empresas para cubrir la jornada de los festivos y/o domingos que administrativamente sean autorizados como hábiles comerciales.

4ª. En los centros de trabajo de las Provincias de Castellón y de Valencia, esta medida de flexibilidad no podrá ser utilizada para realizar inventarios, mientras que en los centros de trabajo la Provincia de Alicante, las horas que se destinen a la realización de inventario computarán, a los efectos del presente Artículo como 1,5.

Artículo 42. Registro de jornada

En aplicación de lo previsto en el Artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria.

Las empresas estarán obligadas a conservar los registros de jornada realizados durante cuatro años, que permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 64.9 del Estatuto de los Trabajadores, los registros de jornada formarán parte de los derechos de información de la Representación Legal de las personas trabajadoras con la periodicidad que se establezca.

La Representación Legales de las personas trabajadoras deberá guardar la oportuna reserva y proteger los datos puestos a su disposición de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el Artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

Deberá tenerse en cuenta que, las personas trabajadoras (personas trabajadoras a distancia, actividad de representación, mandos intermedios y puestos directivos, etc.) pueden prestar servicios bajo distintas fórmulas de flexibilidad, así como con capacidad de auto organización del tiempo de trabajo, implicando esto último la existencia de tiempos de compensación por posibles excesos de jornada diarios auto gestionados por las propias personas trabajadoras en cómputo semanal, mensual o anual.

Artículo 43. Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo anual.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias. Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su cómputo, a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora extraordinaria prestada, o dinerariamente de acuerdo con la siguiente tabla:

Grupo Profesional	Valor H. Extra (€) Desde 01.07.2021	Valor H. Extra (€) 2023	Valor H. Extra (€) 2024
Auxiliar	12,60	12,92	13,18
Profesional	12,87	13,19	13,45
Especialista	13,74	14,08	14,36
Coordinación	15,09	15,47	15,78
Dirección	18,76	19,23	19,61

A los efectos del cómputo máximo de horas extraordinarias de ochenta anuales, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su cómputo.

Article 44. Treball en festius

Durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu es prorroga de manera expressa la regulació prevista en:

– L'article 27 del Conveni col·lectiu provincial de comerç tèxtil d'Alacant (codi del conveni: 03000855011981), publicat en el BOP d'Alacant número 129, de 10.07.2019.

– L'article 27 del Conveni col·lectiu de treball per al sector del comerç tèxtil de la província de Castelló (codi del conveni: 12000145011966), publicat en el BOP de Castelló de la Plana número 42, de 2 d'abril de 2019.

– Els articles 12 i 30 del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de València (codi del conveni: 46000555011982), publicat en el BOP de València número 202, de 20.10.2017.

Article 45. Vacances

1. Durant l'any 2022, les vacances anuals retribuïdes i la manera de gaudir-les serà l'establida en cadascun dels convenis provincials de comerç tèxtil existents a la Comunitat Valenciana.

A partir de l'1 de gener de 2023, les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aquest conveni gaudiran d'un període de vacances de 31 dies naturals, preferentment en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre i es procurarà que siguen rotatòries.

2. El calendari de vacances es fixarà de mutu acord en cada empresa atenent les seues necessitats, i la persona treballadora haurà de conèixer les dates que li corresponen, almenys dos mesos abans.

El període vacacional retribuït no es podrà substituir per compensació econòmica, ni començar en dissabte o en diumenge, excepte que es donen per mesos complets.

3. Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveu l'article 48, apartats 4, 5 i 7, de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que li corresponga per l'aplicació d'aquest precepte, en finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural al qual 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 gaudir-les a la persona treballadora, totalment o parcialment, durant l'any natural al qual corresponen, aquesta 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.

4. La retribució de les vacances s'ajustarà als criteris previstos legalment i jurisprudencialment.

Article 46. Permisos retribuïts

La persona treballadora, amb un avís i una justificació previs, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni, que, amb caràcter general, es començaran a gaudir el primer dia hàbil següent a l'enllaç, llevat que aquest siga laborable per a la persona treballadora, i en aquest cas computarà des d'aquest. Podrà iniciar-se el permís fins a set dies abans de l'enllaç i acumular les vacances anuals retribuïdes de l'any, si s'acorda així.

2. Dos dies per defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador necessite fer un desplaçament, el termini serà de quatre dies.

El gaudi d'aquest permís, en els casos de malaltia greu o hospitalització, podrà realitzar-se en dies discontinus amb la comunicació prèvia a l'empresa i mentre dure el fet que haja motivat aquest permís.

En el cas de defunció, malaltia greu o intervenció quirúrgica amb hospitalització de pares, fills, filles o cònjuge, el permís s'ampliarà en un dia més.

3. Únicament les persones treballadores que no tinguen les mancances suficients per a accedir la prestació per naixement per a progenitor

Artículo 44. Trabajo en festivos

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se prorroga de manera expresa la regulación prevista en:

– El Artículo 27 del Convenio Colectivo provincial de Comercio Textil de Alicante (código convenio 03000855011981), publicado en el BOP de Alicante número 129, de 10.07.2019.

– El Artículo 27 del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector del Comercio Textil de la provincia de Castellón (código convenio 12000145011966), publicado en el BOP de Castellón de la Plana número 42, de 2 de abril de 2019.

– Los Artículos 12 y 30 del Convenio Colectivo de Trabajo del sector del Comercio Textil de la provincia de Valencia (código convenio 46000555011982), publicado en el BOP de Valencia número 202, de 20.10.2017.

Artículo 45. Vacaciones

1. Durante el año 2022 las vacaciones anuales retribuidas y su forma de disfrute será la establecida en cada uno de los convenios provinciales de comercio textil existentes en la Comunidad Valenciana.

A partir del 1 de enero de 2023, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta y un días naturales, preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y procurándose que sean rotativas.

2. El calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo en cada empresa atendiendo a sus necesidades, debiendo la persona trabajadora conocer las fechas que le corresponden, al menos dos meses antes.

El período vacacional retribuido no podrá ser sustituido por compensación económica, ni comenzar en sábado o domingo, excepto que se den por meses completos.

3. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilita a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, esta 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.

4. La retribución de las vacaciones se ajustará a los criterios previstos legal y jurisprudencialmente.

Artículo 46. Permisos retribuidos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, que, con carácter general, se comenzarán a disfrutar el primer día hábil siguiente al enlace, salvo que este fuese laborable para la persona trabajadora en cuyo caso computará desde este. Podrá iniciarse el permiso hasta siete días antes del enlace y acumular las vacaciones anuales retribuidas del año, si así se acordase.

2. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

El disfrute de este permiso, en los casos de enfermedad grave u hospitalización podrá realizarse en días discontinuos previa comunicación a la empresa y mientras dure el hecho que motivó este permiso.

En el caso de fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización de padres, hijos/as o cónyuge, el permiso se ampliará en un día más.

3. Únicamente aquellas personas trabajadoras que no tengan las carencias suficientes para acceder la prestación por nacimiento para pro-

diferent de la mare biològica i així ho acrediten davant de la direcció de l'empresa, gaudiran de tres dies en cas de naixement de fill o filla, que es prorrogaran en tres dies més en cas que es produïren complicacions mèdiques o d'indole familiar derivades del part.

4. Un dia per trasllat del domicili habitual.

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

Quan el compliment del deure referit anteriorment supose la impossibilitat de prestar el treball degut en més del 20 % de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar la persona treballadora afectada a la situació d'excedència que regula l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

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

6. Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

7. Fins a 24 hores laborals per any, que podran gaudir les persones treballadores per a atendre les circumstàncies següents:

a) Per matrimoni de pares, mares, germans o germanes i fills o filles, un dia sempre que coincidisca amb un dia hàbil per a la persona treballadora.

b) Per al trasllat de domicili habitual.

c) Quan per raó de malaltia siga necessari per a la persona treballadora o per a acompanyar, pel temps necessari, els fills o filles de menys de catorze anys, el cònjuge o els familiars dependents de primer grau de la persona treballadora, assistir al consultori mèdic, en hores coincidents amb la seua jornada laboral, sempre amb justificació documental mitjançant un visat del facultatiu del temps emprat.

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

Els permisos el fet causant dels quals s'haja produït amb anterioritat a la data d'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu es regiran pel que preveja la norma provincial que era aplicable fins al 30 de juny de 2022.

Capítol IX. Drets de conciliació de la vida laboral, personal i familiar

Article 47. Lactància

En els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a atendre el lactant fins que complisca nou mesos. La duració del permís es pot incrementar proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exercisca aquest dret, per voluntat pròpia, podrà substituir-lo per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes computant el crèdit pendent fins a la finalització del període.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que se'n puga transferir l'exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial en podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

Quan els dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exercisquen aquest dret amb la mateixa duració i el mateix règim, el període de gaudi es podrà estendre fins que el lactant complisca dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir de complir els nou mesos.

genitor 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.

4. Un día por traslado del domicilio habitual.

5. 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 periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar a la persona trabajadora afectada 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/a, por incumplimiento 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.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

7. Hasta veinticuatro horas laborales al año, que podrán ser disfrutados por las personas trabajadoras, para la atención de las siguientes circunstancias:

a) Por matrimonio de padres, madres, hermanos/as e hijos/as, un día siempre que coincida con día hábil para la persona trabajadora.

b) Para el traslado de domicilio habitual.

c) Cuando por razón de enfermedad, sea necesario para la persona trabajadora o para acompañar, por el tiempo preciso, a los hijos o hijas menores de 14 años, al cónyuge o a familiares dependientes de primer grado de la persona trabajadora, asistir al consultorio médico, en horas coincidentes con su jornada laboral, siempre con justificación documental mediante visado del facultativo del tiempo empleado.

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

Los permisos cuyo hecho causante se haya producido con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo se regirán por lo previsto en la norma provincial que era de aplicación hasta 30 de junio de 2022.

Capítulo IX. Derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Artículo 47. Lactancia

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el Artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, 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 computando el crédito pendiente hasta la finalización del periodo.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.



Article 48. Excedència voluntària

La persona treballadora amb almenys una antiguitat d'un any en l'empresa té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. Aquest dret només el podrà exercir una altra vegada la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior. La persona treballadora haurà de sol·licitar l'excedència i, si és el cas, el reingrés amb un preavis mínim de quinze dies.

Capítol X. Faltes i sancions

Article 49. Criteris generals

1. Les empreses podran sancionar, com a falta laboral, les accions o les omissions que suposen infraccions o incompliments laborals de les persones treballadores, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableix en els articles següents.

L'enumeració no és exhaustiva, de manera que es podrà sancionar tot incompliment de les obligacions contractuals, sempre que constitueixca un incompliment de les obligacions contractuals establides en les disposicions legals de caràcter general.

2. La sanció de les faltes requerirà una comunicació per escrit a la persona treballadora, i es farà constar la data i els fets que l'hagen motivat, la qual haurà de justificar-ne la recepció a l'únic efecte de donar-se per assabentada sense que constitueixca cap conformitat.

3. L'empresa donarà compte a la representació legal de les persones treballadores de tota sanció per falta molt greu que s'impose. Així mateix, els informarà trimestralment del nombre de faltes greus imposades, sense que l'absència d'aquesta comunicació comporte la nul·litat de la sanció imposada individualment.

La persona treballadora podrà estar assistida per un representant legal de les persones treballadores si n'hi ha en l'empresa en el moment de comunicar la sanció.

Els delegats/ades sindicals en l'empresa o el centre de treball, d'acord amb el que preveu la Llei orgànica de llibertat sindical, hauran de ser oïts amb caràcter previ a l'adopció de sanció en el cas de persones treballadores afiliades al seu sindicat, sempre que conste aquesta afiliació a la direcció de l'empresa.

4. Les faltes es classificaran en lleus, greus o molt greus, atenent-ne la importància, la transcendència o la intencionalitat, i la sanció a imposar es graduarà en atenció al que es disposa ací.

5. Les sancions sempre les podrà impugnar la persona treballadora davant de la jurisdicció competent, dins dels vint dies hàbils següents a la seua imposició, d'acord amb el que preveja la legislació vigent, sense perjudici del seu possible sotmetiment als sistemes de mediació o arbitratge establits o que puguen establir-se.

Article 50. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. Fins a tres faltes no justificades de puntualitat superior a cinc minuts en la incorporació al treball en un període de trenta dies, sempre que d'aquests retards no es deriven perjudicis greus per al treball o les obligacions que l'empresa li tinga encomanades, i en aquest cas es qualificarà com a falta greu.

2. No notificar amb caràcter previ o, si és el cas, durant la jornada laboral d'absència, la inassistència al treball.

3. L'absència al treball sense avís previ i causa justificada d'un dia en un mes.

4. L'abandó del servei o del lloc de treball sense causa justificada per períodes breus de temps o avançar la conclusió de la jornada establida amb una antelació inferior a trenta minuts, sempre que d'aquestes absències no es deriven perjudicis per al treball o les haja denegades expressament el superior jeràrquic, i en aquest cas es considerarà falta greu.

5. Les deterioracions lleus en la conservació o en el manteniment dels equips, incloent-hi els tècnics i informàtics i el material de treball dels quals siga responsable.

6. Les de descuit, error o demora en l'execució de qualsevol treball sempre que no hagen sigut advertides prèviament en una altra o altres ocasions. En aquest cas, o si es produïra una pertorbació en el servei, es considerarà falta greu.

7. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili o residència.

Artículo 48. Excedencia voluntaria

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

Capítulo X. Faltas y sanciones

Artículo 49. Criterios generales

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

La enumeración no es exhaustiva de tal forma que podrá ser sancionado todo incumplimiento de las obligaciones contractuales, siempre que constituya un incumplimiento de las obligaciones contractuales establecidas en las disposiciones legales de carácter general.

2. La sanción de las faltas, requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, quien deberá acusar recibo de la misma a los únicos efectos de darse por enterado sin que constituya conformidad alguna.

3. La empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras de toda sanción por falta muy grave que se imponga. Asimismo les informará trimestralmente del número de faltas graves impuestas, sin que la ausencia de tal comunicación comporte nulidad de la sanción impuesta individualmente.

La persona trabajadora podrá estar asistida por un-a representante legal de las personas trabajadoras si la hubiera en la empresa en el momento de comunicación de la sanción.

Los/as delegados/as sindicales en la empresa o centro de trabajo, de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, deberán ser oído/as con carácter previo a la adopción de sanción en el caso de personas trabajadoras afiliadas a su sindicato, siempre que conste tal afiliación a la Dirección de la empresa.

4. Las faltas se clasificarán en leve, grave o muy grave, atención a su importancia, transcendencia o intencionalidad, graduándose la sanción a imponer en atención a lo aquí dispuesto.

5. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los sistemas de mediación o arbitraje establecidos o que puedan establecerse.

Artículo 50. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad superior a cinco minutos en la incorporación al trabajo en un período de treinta días, siempre que de dichos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendadas en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. No notificar con carácter previo, o en su caso, durante la jornada laboral de ausencia, la inasistencia al trabajo.

3. La ausencia al trabajo sin previo aviso y causa justificada de un día en un mes.

4. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo o adelantar la conclusión de la jornada establecida con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven perjuicios para el trabajo o se hayan denegado expresamente por el superior jerárquico, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos, incluidos los técnicos e informáticos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

6. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo siempre que no hubiesen sido advertidas previamente en otra u otras ocasiones. En tal caso o si produjera perturbación en el servicio, se considerará falta grave.

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.



8. No comunicar dins del termini i en la forma escaient els canvis sobre dades familiars o personals que tinguen incidència en la Seguretat Social o l'Administració tributària, sempre que no produïsquen perjudici a l'empresa.

9. Discutir amb companys de treball sempre que es produïska sense presència de clients o proveïdors en el centre de treball.

10. Lliurar-se a jocs o distraccions, independentment de quins siguen, durant la prestació del servei. Es podrà considerar falta greu quan la conducta haja afectat negativament aquest.

11. Portar l'uniforme o la roba de treball exigida per l'empresa de manera descuidada.

12. La falta d'higiene durant el treball.

13. La inassistència als cursos de formació teòrica o pràctica, dins de la jornada ordinària de treball, sense justificació corresponent.

Article 51. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes no justificades de puntualitat en la incorporació al treball en un període de trenta dies o aquella de la qual es deriven perjudicis o trastorns per al treball, i es considerarà com a tal la que provoqe un retard en l'inici del servei al públic.

2. L'absència al treball sense avís previ i causa justificada de dos dies en un mes.

3. L'abandó del servei o del lloc de treball sense causa justificada per un temps superior a trenta minuts sempre que d'aquestes absències es deriven perjudicis per al treball o les haja denegades expressament el superior jeràrquic.

4. El falsejament o l'omissió maliciosa de les dades que tinguen incidència tributària o en la Seguretat Social, així com el retard injustificat en el lliurament dels comunicats d'inici, confirmació o fi de la incapacitat temporal. Es considerarà falta molt greu si el retard imputable a la persona treballadora deriva en sancions per a l'empresa.

5. La falta d'higiene i neteja personal que produïska queixes de companys/anyes de treball i/o clients o respecte de la qual hi haja hagut un advertiment anterior per part de l'empresa.

6. Incomplir les ordres o les instruccions de les persones de qui es depenga jeràrquicament en l'exercici regular de les seues funcions. Si aquest incompliment es reitera, implica un crebant manifest per al treball o se'n deriva un perjudici notori per a l'empresa o per a altres persones treballadores, es podria qualificar com a falta molt greu.

Es considerarà incompliment negar-se a fer els treballs encomanats pel superior quan s'hagen realitzat amb anterioritat i siguen treballs necessaris o accessoris per al bon desenvolupament de l'activitat principal de la persona treballadora en l'acompliment ordinari del seu treball.

7. La negligència en el treball que afecte la bona marxa de l'empresa.

Les parts entenen que es poden considerar negligència els desquadraments en el terminal de caixa quan siguen habituals o repetits en un període d'un mes o els errors reiterats en els inventaris periòdics de producte. Per raó de la quantia o si la negligència és greu, aquesta falta es podrà considerar molt greu.

8. No complir les instruccions de l'empresa en matèria de servei i la manera d'efectuar-lo, sempre que estiga especificat en normatives internes o responga a la pràctica en l'empresa, i/o no formalitzar els comunicats de treball o altres requeriments. La reiteració d'aquesta conducta es considerarà falta molt greu sempre que hi haja hagut un advertiment o una sanció.

9. La inobservança durant el servei de la uniformitat o la roba de treball exigida per l'empresa.

10. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes, d'acord amb la normativa interna o la pràctica de l'empresa, sempre que d'aquesta conducta no es derive un perjudici especial per a l'empresa o les persones treballadores, i en aquest cas es qualificarà com a falta molt greu.

11. Descuidar important en la conservació del gènere, els articles, els materials o les eines de treball del centre o l'establiment.

12. Provocar o mantindre discussions amb altres persones treballadores en presència del públic o que transcendisca a aquest.

13. La realització sense el consentiment previ de l'empresa de treballs particulars durant la jornada de treball, així com emprar per a ús

8. No comunicar en tiempo y forma los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o la Administración Tributaria, siempre que no produzcan perjuicio a la empresa.

9. Discutir con compañeros de trabajo siempre que se produzca sin presencia de clientes o proveedores en el centro de trabajo.

10. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la prestación del servicio. Podrá ser considerada falta grave cuando tal conducta haya afectado negativamente al mismo.

11. Llevar el uniforme o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

12. La falta de aseo durante el trabajo.

13. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

Artículo 51. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo en un período de treinta días o aquella de la que se deriven perjuicios o trastornos para el trabajo considerándose como tal la que provoque un retraso en el inicio del servicio al público.

2. La ausencia al trabajo sin previo aviso y causa justificada de dos días en un mes.

3. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por tiempo superior a treinta minutos siempre que de estas ausencias se deriven perjuicios para el trabajo o se hayan denegado expresamente por el superior jerárquico.

4. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social, así como el retraso injustificado en la entrega de los partes de inicio, confirmación o fin de la incapacidad temporal. Se considerará falta muy grave si el retraso imputable a la persona trabajadora derivase en sanciones para la empresa.

5. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas de compañeros-as de trabajo y/o clientes o respecto de la que ya hubiese mediado advertencia anterior por parte de la empresa.

6. Incumplir las órdenes o instrucciones de quienes se dependa jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otras personas trabajadoras, podría ser calificada como falta muy grave.

Se entenderá por incumplimiento negarse a realizar los trabajos encomendados por el superior cuando se hayan realizado con anterioridad y sean trabajos necesarios o accesorios para el buen desarrollo de la actividad principal de la persona trabajadora en el desempeño ordinario de su trabajo.

7. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la empresa.

Las partes entienden que puede ser considerada negligencia los descuadros en el terminal de caja cuando sean habituales o repetidos en un periodo de un mes o los errores reiterados en los inventarios periódicos de producto. Por razón de la cuantía o si la negligencia es grave, esta falta podrá ser considerada muy grave.

8. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio y forma de efectuarlo, siempre que esté especificado en normativas internas o responda a la práctica en la empresa, y/o no cumplir los partes de trabajo u otros requerimientos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

9. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, de acuerdo con la normativa interna o práctica de la empresa siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o personas trabajadoras, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

11. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales o herramientas de trabajo del centro o establecimiento.

12. Provocar o mantener discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.

13. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo así como emplear para



propi articles, estris, i peces de l'empresa, fins i tot fora de la jornada de treball, llevat que hi haja una autorització.

14. La utilització per part del treballador o treballadora, contravenint les instruccions o les ordres empresarials en aquesta matèria, dels mitjans informàtics, telemàtics o de comunicació facilitats per l'empresari, per a ús privat o personal, alié a l'activitat professional i laboral per a la qual està contractat i per a la qual se li han proporcionat aquestes eines de treball. Quan aquesta utilització, a més, resulte abusiva i contrària a la bona fe, es podrà qualificar com a falta molt greu.

15. La inobservança de les obligacions derivades de les normes de seguretat i salut en el treball, manipulació d'aliments o altres mesures administratives que siguen aplicables al treball que es realitza o a l'activitat de comerç, incloent-hi la no utilització dels mitjans i els equips de protecció individual, i, en particular, la falta de col·laboració amb l'empresa en els termes que estableix la normativa, perquè aquesta pugua garantir unes condicions de treball que siguen segures i no comporten riscos per a la seguretat i la salut en el treball.

La imprudència durant el treball que pugua implicar risc d'accident per a si, per a altres persones treballadores o per a terceres persones, o risc d'avaria o dany material de les instal·lacions de l'empresa. La reiteració en aquestes imprudències es podrà qualificar com a falta molt greu sempre que hi haja hagut advertiment o sanció.

16. La reincidència en faltes lleus, encara que siguen de naturalesa diferent, dins d'un trimestre i si hi ha hagut advertiment o sanció.

17. Permetre l'accés i la permanència en les instal·lacions de l'empresa, a qualsevol persona aliena sense autorització expressa i prèvia del superior.

Article 52. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

1. L'absència al treball sense avís previ i causa justificada de més de dos dies per mes.

2. Fraude, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o treballadores o amb qualsevol altra persona al servei de l'empresa en relació de treball amb aquesta.

Les parts entenen que es pot considerar frau manipular el resultat dels inventaris; manipular les operacions pròpies del terminal de caixa incumplint els manuals operatius establits per l'empresa; alterar el pes, la data de caducitat o el preu dels productes a la venda; fer compres personals en horari de treball quan estiga prohibit a la persona ocupada i utilitzar les targetes de client o fidelització en benefici propi o de tercers, adjudicant-se o adjudicant compres i/o descomptes a persones a les quals no corresponguen; llevar o ocultar de la venda productes a l'espera de la baixada del preu de venda per a beneficiar-se la persona treballadora o beneficiar un tercer, i manipular els sistemes instal·lats per l'empresa per a controlar l'assistència de clients, així com els sistemes antiroboratori.

3. La competència deslleial, així com fer, en les instal·lacions de l'empresa, negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense l'autorització expressa de l'empresa, incloent-hi acceptar regals o recompenses de tercers aprofitant la posició i les funcions encomanades per l'empresa.

4. Apropiar-se de productes; fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa.

L'autoconsum de productes de l'empresa en el centre de treball que no s'hagen abonat prèviament es podrà sancionar com a greu o molt greu en funció de les circumstàncies concurrents en el fet.

5. El robatori, el furt o la malversació comesos en l'àmbit de l'empresa.

6. Simular la presència d'una altra persona treballadora, fixtant o signant per ella.

7. Violar el secret de la correspondència, els documents o les dades reservades de l'empresa, o revelar, a persones estranyes a aquesta, el contingut d'aquests, així com transgredir les normes de seguretat informàtica de l'empresa.

8. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o falta greu al respecte i consideració a l'empresari, persones delegades per aquest,

uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo, a no ser que exista autorización.

14. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraveniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad profesional y laboral para la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización además resulte abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

15. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de comercio, incluida lo no utilización de los medios y equipos de protección individual; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otras personas trabajadoras o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

17. Permitir el acceso y la permanencia en las instalaciones de la empresa, a cualquier persona ajena sin autorización expresa y previa del superior.

Artículo 52. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin previo aviso y causa justificada de más de dos días al mes.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta.

Las partes entienden que puede ser considerado fraude la manipulación del resultado de los inventarios, la manipulación de las operaciones propias del terminal de caja incumpliendo los manuales operativos establecidos por la empresa, la alteración del peso, fecha de caducidad o precio de los productos a la venta, la realización de compras personales en horario de trabajo cuando estuviere prohibido a la persona empleada y la utilización de las tarjetas de cliente o fidelización en beneficio propio o de terceros, adjudicándose o adjudicando compras y/o descuentos a personas a las que no correspondieran, quitar u ocultar de la venta, productos a la espera de la bajada de su precio de venta para beneficiarse la persona trabajadora o beneficiar a un tercero y la manipulación de los sistemas instalados por la empresa para el control de asistencia de clientes así como de los sistemas anti hurto.

3. La competencia desleal, así como hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, incluido la aceptación de regalos o recompensas de terceros aprovechando la posición y funciones encomendadas por la empresa.

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

El autoconsumo de productos de la empresa en el centro de trabajo que no hayan sido previamente abonados podrá ser sancionado como grave o muy grave en función de las circunstancias concurrentes en el hecho.

5. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.

6. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella.

7. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de estos, así como transgredir las normas de seguridad informática de la empresa.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por



així com altres persones treballadores, proveïdors, clients i públic en general.

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

10. La disminució voluntària i continuada en el rendiment de treball normal o pactat.

11. Provocar o originar renyines i baralles freqüents amb els altres treballadors o treballadores.

12. La simulació de malaltia o accident, entenent com a tal quan la persona treballadora en la situació d'incapacitat temporal faça treballs de qualsevol mena per compte propi o alié, així com tota manipulació, engany o conducta personal inconseqüent que comporte una prolongació de la situació de baixa.

13. Els danys o perjudicis causats a les persones, incloent-hi la mateixa persona treballadora, a l'empresa o les seues instal·lacions, per la inobservança de les mesures sobre prevenció i protecció de seguretat implantades en l'empresa, respecte als quals les persones treballadores hagen sigut informades i formades.

14. La reincidència en falta greu, encara que siga de naturalesa diferent, sempre que es cometa dins d'un període de sis mesos des de la primera i s'haja advertit o sancionat.

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

16. L'assetjament moral, així com el realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o de gènere, a la persona empresària o les persones que treballen en l'empresa.

Article 53. Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes assenyalades són les següents:

a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit

Suspensió d'ocupació i sou fins a 3 dies.

b) Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou fins a 15 dies.

c) Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou fins a 45 dies.

Acomiadament disciplinari.

El compliment efectiu de les sancions de suspensió d'ocupació i sou, a fi de facilitar la intervenció dels òrgans de mediació o conciliació, haurà de portar-se a terme dins dels terminis màxims següents:

– Les de fins a 3 dies de suspensió d'ocupació i sou, dos mesos a comptar del següent de la data de la seua imposició.

– Les de 4 a 15 dies de suspensió d'ocupació i sou, quatre mesos.

– Les de 16 a 45 dies de suspensió d'ocupació i sou, sis mesos.

Les situacions de suspensió legal del contracte de treball i els períodes d'inactivitat laboral de les persones treballadores amb contracte fix discontinu suspendran els terminis establits anteriorment.

Article 54. Prescripció

Depenent de la graduació, les faltes prescriuen:

a) Faltes lleus: 10 dies.

b) Faltes greus: 20 dies.

c) Faltes molt greus: 60 dies, a partir de la data en què l'empresa haja tingut coneixement de la comissió i, en tot cas, sis mesos després d'haver-se comés.

En les faltes assenyalades en aquest capítol que es definisquen per reiteració d'impuntualitat, absències o abandó injustificat del lloc en un període concret, el «dies a quo» de la prescripció que regula aquest article es computarà a partir de la data de comissió de l'última falta.

Capítol XI. Òrgans de representació

Article 55. Representació sindical

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

este, así como demás personas trabajadoras, proveedores, clientes y público en general.

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

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

11. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

12. La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose como tal cuando la persona trabajadora en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

13. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo a la propia persona trabajadora, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad implantadas en la empresa, respecto a los que las personas trabajadoras hayan sido informadas y formadas.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

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

16. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a la persona empresaria o las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 53. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta cuarenta y cinco días.

Despido disciplinario.

El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

– Las de hasta 3 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

– Las de 4 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

– Las de 16 a 45 días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 54. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben:

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) Faltas muy graves: sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En las faltas señaladas en este capítulo que se definan por reiteración de impuntualidad, ausencias o abandono injustificado del puesto en un periodo concreto, el «dies a quo» de la prescripción regulada en este Artículo se computará a partir de la fecha de comisión de la última falta.

Capítulo XI. Órganos de representación

Artículo 55. Representación Sindical

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



2. Per a l'administració i el govern correctes del conveni col·lectiu a través de les comissions paritàries establides, i el desenvolupament del treball d'aquestes, les organitzacions sindicals signants d'aquest que al seu torn gaudisquen de la condició de més representatives en el sector, a fi d'articular les labors de seguiment, difusió i cooperació en la consecució i el compliment dels fins d'aquest conveni, tindran dret a disposar del següent volum d'hores (borsa en cada empresa):

a) En els centres de les províncies de Castelló i de València: cinc hores mensuals sobre el crèdit establert en la legislació vigent, per onze mesos i per cada persona integrant del comitè d'empresa triada en les seues llistes o que siga delegada sindical d'acord amb el que preveu l'article 10 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

b) En els centres de la província d'Alacant: deu hores mensuals sobre el crèdit establert en la legislació vigent, per onze mesos i per cada persona integrant del comitè d'empresa triada en les seues llistes o que siga delegada sindical d'acord amb el que preveu l'article 10 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

La suma total d'hores d'aquesta borsa en cada empresa, la podran utilitzar les organitzacions sindicals per a acumular-la.

3. La borsa d'hores que regula l'apartat anterior es podrà acumular al crèdit horari regulat legalment quan aquesta la proposen les organitzacions sindicals a les quals es refereix el paràgraf anterior.

4. La cessió d'hores s'haurà de presentar per escrit a la direcció de l'empresa, en la qual figuraran els aspectes següents: nom de la persona cedent i de la cessionària, nombre d'hores cedides i període pel qual s'efectua la cessió, que haurà de ser per mesos complets, i sempre anticipadament a la utilització de les hores per la persona cessionària o cessionàries.

5. Mitjançant un acord entre les organitzacions sindicals i les empreses, es determinarà l'exercici dels drets reconeguts en aquest article, sense perjudici de les particularitats pactades amb anterioritat en el si d'aquestes.

Article 56. Comissió Sectorial de Prevenció de Riscos Laborals

1. S'acorda crear una comissió sectorial de prevenció de riscos laborals de caràcter paritari, integrada per les parts signants d'aquest conveni, amb les funcions següents:

a) L'establiment de prioritats i instruments per a la prevenció de riscos laborals mitjançant la realització d'estudis de les condicions de treball, elaboració de propostes d'actuació amb la finalitat de dur a terme accions sobre els problemes detectats, elaboració de recomanacions d'actuació i difusió de criteris per a l'avaluació de riscos.

b) Actuar com a mitjà per a solucionar els conflictes que, en matèria de salut laboral, puguen produir-se en les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu.

2. La Comissió de Prevenció de Riscos Laborals estarà integrada per dotze persones, sis designades per les organitzacions empresarials i sis per les organitzacions sindicals signants d'aquest conveni, a les quals els serà aplicable el que disposa l'apartat 2 de l'article 65 de l'Estatut dels Treballadors quant al sigil professional degut respecte de les informacions a les quals tinguen accés a conseqüència de la seua actuació en les empreses.

3. La intervenció de la Comissió Sectorial de Prevenció de Riscos Laborals es produirà amb un acord previ de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores o per decisió majoritària d'aquestes en absència d'òrgans de representació, i caldrà formular una sol·licitud mitjançant un escrit dirigit a la Comissió.

4. La Comissió, que utilitzarà per a les seues actuacions de manera prioritària els mitjans telemàtics, podrà recaptar les informacions necessàries per a valorar els assumptes a tractar i amb una deliberació prèvia, en cas d'acord, emetrà un dictamen escrit sobre les mesures de prevenció de riscos laborals que calga adoptar. En cas de desacord, s'emetrà acta amb la posició de les parts.

Disposició addicional primera, sobre previsions d'aplicació en els centres de la província d'Alacant

1. Paga festes patronals

2. Para la correcta administración y gobierno del convenio colectivo a través de las Comisiones paritarias establecidas, y el desarrollo del trabajo de las mismas, las organizaciones sindicales firmantes del mismo que a su vez gocen de la condición de más representativas en el sector, a fin de articular las labores de seguimiento, difusión y cooperación en la consecución y cumplimiento de los fines de este convenio, tendrán derecho a disponer del siguiente volumen de horas (bolsa en cada empresa):

a) En los centros de las Provincias de Castellón y de Valencia: cinco horas mensuales sobre el crédito establecido en la legislación vigente, por once meses y por cada persona integrante del comité de empresa elegida en sus listas o que sea Delegada Sindical conforme a lo previsto en el artículo 10 de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

b) En los centros de la Provincia de Alicante: diez horas mensuales sobre el crédito establecido en la legislación vigente, por once meses y por cada persona integrante del comité de empresa elegida en sus listas o que sea Delegada Sindical conforme a lo previsto en el artículo 10 de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

El montante total de horas de esta bolsa en cada empresa, lo podrán utilizar las organizaciones sindicales para acumularlo.

3. La bolsa de horas regulada en el apartado anterior se podrá acumular al crédito horario regulado legalmente cuando la misma sea propuesta por las organizaciones sindicales a las que se refiere el párrafo anterior.

4. La cesión de horas habrá de ser presentada por escrito a la Dirección de la empresa, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre de la persona cedente y de la cesionaria, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por la persona cesionaria o cesionarias.

5. Mediante acuerdo entre las Organizaciones Sindicales y las Empresas se determinará el ejercicio de los derechos reconocidos en este artículo, sin perjuicio de aquellas particularidades ya pactadas con anterioridad en el seno de las mismas.

Artículo 56. Comisión Sectorial de Prevención de Riesgos Laborales

1. Se acuerda crear una Comisión Sectorial de Prevención de Riesgos Laborales de carácter paritario, integrada por las partes firmantes del presente convenio, con las siguientes funciones:

a) El establecimiento de prioridades e instrumentos para la prevención de riesgos laborales mediante la realización de estudios de las condiciones de trabajo, elaboración de propuestas de actuación con el fin de llevar a cabo acciones sobre los problemas detectados, elaboración de recomendaciones de actuación y difusión de criterios para la evaluación de riesgos.

b) Actuar como medio para la solución de los conflictos que, en materia de salud laboral, puedan producirse en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

2. La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales estará integrada por doce personas, seis designadas por las organizaciones empresariales y seis por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, a quienes les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en las empresas.

3. La intervención de la Comisión Sectorial de Prevención de Riesgos Laborales se producirá previo acuerdo de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o por decisión mayoritaria de estas en ausencia de órganos de representación, debiendo formularse solicitud mediante escrito dirigido a la Comisión.

4. La Comisión, que utilizará para sus actuaciones de manera prioritaria los medios telemáticos, podrá recabar las informaciones necesarias para valorar los asuntos a tratar y previa deliberación, en caso de acuerdo, emitirá un dictamen escrito sobre las medidas de prevención de riesgos laborales que se deban adoptar. En caso de desacuerdo, se emitirá acta con la posición de las partes.

Disposició Adicional Primera, sobre previsions de aplicació en els centres de la Província de Alicante

1. Paga Fiestas patronales



Des del 01.07.2022, l'import de la paga de festes patronals que regula l'article 33.3 del Conveni col·lectiu provincial de comerç tèxtil d'Alacant (codi del conveni: 03000855011981), publicat en el BOP d'Alacant número 129, de 10.07.2019, passa a abonar-se mensualment de manera prorratejada i integrat en el salari base de cada grup professional regulat en el present conveni col·lectiu, i els seus valors retributius ja reflecteixen aquesta circumstància amb efecte des del 01.07.2022.

2. Plus transport

Durant la vigència del present conveni col·lectiu, el personal dels centres de treball de la província d'Alacant mantindrà el dret que estableix l'article 34 del Conveni col·lectiu provincial de comerç tèxtil d'Alacant (codi del conveni: 03000855011981), publicat en el BOP d'Alacant número 129, de 10.07.2019, amb l'import següent per cada dia treballat efectivament:

- Des de 01.07.2022: 3,62 €
- Any 2023: 3,71 €
- Any 2024 3,78 €

3. Dietes

1. El personal al qual es conferisca alguna comissió de servei fora de la seua residència habitual de treball, tindrà dret que se li abonon les despeses que haja efectuat, amb la justificació dels comprovants corresponents.

2. En compensació de les despeses la justificació de les quals no resulte possible, el personal tindrà dret, a més, a una dieta quan el desplaçament siga superior o igual a mitja jornada, amb l'import següent:

- Des de 01.07.2022: 7,31 €
- Any 2023: 7,49 €
- Any 2024 7,64 €

4. Uniformitat

1. A les persones treballadores que corresponga, compreses en l'àmbit funcional d'aquest conveni col·lectiu, l'empresa els proveirà obligatòriament d'uniformes o altres peces, en concepte d'estris de treball, de les conegudes i típiques per a realitzar les diverses activitats que l'ús aconsella.

2. La provisió d'aquestes peces s'ha de fer quan comence la relació laboral entre l'empresa i la persona treballadora, en nombre de dues peces, que es reposaran en anualitats successives de manera convenient, o almenys en la meitat d'aquestes.

3. Les empreses que exigisquen un determinat uniforme i/o calçat estan obligades a facilitar-lo sense cap cost per a la persona treballadora. La provisió serà com a mínim de dues peces anuals.

5. Ordenació del treball en època estival

Les empreses que amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu estiguen aplicant el que estableix en el paràgraf primer de l'article 12 de la regulació del conveni provincial sobre jornada, publicada en el *Bulletí Oficial de la Província d'Alacant* número 107, de 5 de juny de 2008, respectaran les previsions que estableix aquesta normativa a petició de les persones treballadores afectades, que és la següent:

Les empreses que, sense superar les quaranta hores setmanals, establisquen jornada de treball per obertura de l'establiment els dissabtes de vesprada en els mesos de juliol, agost i setembre, estaran obligades a concedir a les seues persones treballadores un dia addicional de vacances per un o més dissabtes de vesprada treballats en un mes, amb un màxim de tres dies, si es treballen els dissabtes de vesprada dels tres mesos. La persona treballadora afectada sol·licitarà a l'empresa el gaudi d'aquests dies amb una antelació mínima de quinze dies, i l'empresa estarà obligada a concedir-los, sempre que no coincidisca amb la sol·licitud anterior d'una altra persona treballadora del mateix centre de treball, i la data sol·licitada de gaudi siga d'aquest any natural. En el cas de coincidència en la petició dels dies esmentats entre una o més persones treballadores, les empreses establiran torns rotatoris que s'organitzaran de mutu acord amb la representació de les persones treballadores o, en defecte d'això, amb la majoria d'aquestes.

6. Permis per a assistir a clíniques o consultoris mèdics

A més del que preveu la lletra c de l'article 46.7 d'aquest conveni col·lectiu, es respectarà el dret del personal que, amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu, estava gaudint del que estableix l'article 29.4 del Conveni col·lectiu provincial de comerç tèxtil d'Alacant (codi del conveni: 03000855011981), publicat en el BOP d'Alacant número 129, de 10.07.2019.

Desde 01.07.2022, el importe de la paga de fiestas patronales regulada en el artículo 33.3 del Convenio Colectivo provincial de Comercio Textil de Alicante (código convenio 03000855011981), publicado en el BOP de Alicante número 129, de 10.07.2019, pasa a abonarse mensualmente de manera prorrateada e integrado en el salario base de cada Grupo Profesional regulado en el presente convenio colectivo, cuyos valores retributivos ya reflejan esta circunstancia con efectos desde 01.07.2022.

2. Plus Transporte

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, el personal de los centros de trabajo de la provincia de Alicante mantendrá el derecho establecido en el artículo 34 del Convenio Colectivo provincial de Comercio Textil de Alicante (código convenio 03000855011981), publicado en el BOP de Alicante número 129, de 10.07.2019, con el siguiente importe por cada día efectivamente trabajado:

- Desde 01.07.2022: 3,62 €
- Año 2023: 3,71 €
- Año 2024: 3,78 €

3. Dietas

1. El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonon los gastos que hubiera efectuado, previa justificación de los comprobantes correspondientes.

2. En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho además a una dieta cuando el desplazamiento sea superior o igual a media jornada, con el siguiente importe:

- Desde 01.07.2022: 7,31 €
- Año 2023: 7,49 €
- Año 2024: 7,64 €

4. Uniformidad

1. A las personas trabajadoras que proceda, comprendidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, se les proveerá obligatoriamente por parte de la Empresa, de uniformes u otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

2. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y la persona trabajadora, en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

3. Las empresas que exijan un determinado uniforme y/o calzado, estarán obligadas a facilitarlos sin coste alguno para la persona trabajadora. La provisión será como mínimo de dos prendas anuales.

5. Ordenación del trabajo en época estival

Las Empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, vinieran aplicando lo establecido en el párrafo primero del artículo 12 de la regulación del convenio provincial sobre jornada, publicada en el *Boletín Oficial de la Provincia* de Alicante número 107 de 5 de junio de 2008, respetarán las previsions establecidas en dicha normativa a petición de las personas trabajadoras afectadas, que es la siguiente:

Aquellas empresas que, sin superar las 40 horas semanales establezcan jornada de trabajo por apertura del establecimiento los sábados por la tarde en los meses de Julio, agosto y septiembre, vendrán obligadas a conceder a sus personas trabajadoras, un día adicional de vacaciones por uno o más sábados por la tarde trabajados en un mes, con un máximo de tres días, si se trabajan los sábados tarde de los tres meses. La persona trabajadora afectada solicitará a la empresa el disfrute de dichos días con una antelación mínima de quince días, estando la empresa obligada a su concesión, siempre y cuando no coincida con la solicitud anterior de otra persona trabajadora del mismo centro de trabajo, y la fecha solicitada de disfrute sea de ese año natural. En el supuesto de coincidencia en la petición de los citados días entre una o más personas trabajadoras, las empresas establecerán turnos rotativos que se organizarán de mutuo acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, o en su defecto, con la mayoría de estas.

6. Permiso para la asistencia a clínicas o consultorios médicos

Además de lo previsto en la letra c) del artículo 46.7 del presente convenio colectivo, se respetará el derecho del personal que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, venía disfrutando de lo establecido en el artículo 29.4 del Convenio Colectivo provincial de Comercio Textil de Alicante (código convenio 03000855011981), publicado en el BOP de Alicante número 129, de 10.07.2019.



7. Permis per a concórrer a exàmens per a obtindre un títol acadèmic o professional

Es respectarà el dret del personal que, amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu, estava gaudint del que estableix l'article 29.9 del Conveni col·lectiu provincial de comerç tèxtil d'Alacant (codi del conveni: 03000855011981), publicat en el BOP d'Alacant número 129, de 10.07.2019.

Disposició addicional segona, sobre previsions d'aplicació en els centres de la província de Castelló

1. Uniformitat

Les empreses estaran obligades a proporcionar al seu personal els uniformes, així com la roba de treball que no siga d'ús comú en la vida ordinària de les seues persones ocupades, o, en cas contrari, a compensar en metàl·lic.

En el primer cas previst en el paràgraf anterior, les empreses lliuraran dos uniformes complets per a estiu i altres dos per a hivern, cuidaran de la conservació i la neteja de la roba de treball, que quedarà de la seua propietat, i aquests uniformes els reposaran en anualitats successives de manera convenient, per a la qual cosa podran exigir el lliurament previ dels usats. En el segon cas, en què la roba de treball siga propietat de la persona treballadora, la compensació en metàl·lic s'abonarà en dos pagaments, un el mes de maig i un altre el mes de setembre, amb els imports següents durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu:

- Setembre de 2022: 223,40 €
- Any 2023: 228,99 €
- Any 2024 233,57 €

2. Permis per a assistir a consulta mèdica

A més del que preveu la lletra c de l'article 46.7 d'aquest conveni col·lectiu, es respectarà el dret del personal que, amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu, estava gaudint del que estableix l'article 29.6 del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç tèxtil de la província de Castelló (codi 12000145011966), publicat en el BOP de Castelló de la Plana número 42, de 02.04.2019.

Disposició addicional tercera, sobre previsions d'aplicació en els centres de la província de València

1. Paga d'octubre

Per al personal dels centres de treball de la província de València, com a compensació als possibles desplaçaments dels horaris que es realitzen necessàriament tant a l'entrada com a l'eixida, així com en les empreses que a l'entrada en vigor d'aquest conveni l'estaven abonant tradicionalment pel conveni provincial anterior, les empreses abonaran cada any l'import d'una mensualitat dels seus salaris, equivalent a la corresponent del mes d'octubre, amb la qual conjuntament s'abonarà, a falta d'un costum diferent en l'empresa.

En compensació a aquesta gratificació, en el seu import quedaran incloses les prestacions de servei que, sense complir els requisits de la jornada irregular, les realitze el personal laboral, avançant o retardant el seu horari d'entrada o eixida.

La persona treballadora que no modifique el seu horari de treball no percebrà aquesta gratificació, ja que té caràcter de contraprestació.

Al personal que perceba aquesta gratificació se li inclourà l'import del seu prorrateig anual en la base de càlcul del complement per incapacitat temporal que regula l'article 37.1 d'aquest conveni col·lectiu.

Igualment, al valor de l'hora extraordinària que estableix amb caràcter general l'article 43 d'aquest conveni col·lectiu, s'addicionaran els imports corresponents de la taula següent quan el personal perceba la gratificació que regula aquest apartat:

Grup professional	Valor addicional per paga d'octubre en l'h. extra (€) Des del 01.07.2021	Valor addicional per paga d'octubre en l'h. extra (€) 2023	Valor addicional per paga d'octubre en l'h. extra (€) 2024
Auxiliar	0,83	0,85	0,87
Professional	0,86	0,88	0,90

7. Permiso para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional

Se respetará el derecho del personal que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, venía disfrutando de lo establecido en el artículo 29.9 del Convenio Colectivo provincial de Comercio Textil de Alicante (código convenio 03000855011981), publicado en el BOP de Alicante número 129, de 10.07.2019.

Disposición Adicional Segunda, sobre previsions de aplicació en los centros de la Provincia de Castellón

1. Uniformidad

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus personas empleadas, o, en su caso contrario a su compensación en metálico.

En el primer supuesto previsto en el párrafo anterior las empresas entregarán dos uniformes completos para verano y otros dos para invierno, cuidarán de la conservación y limpieza de la ropa de trabajo, que quedará de su propiedad, y dichos uniformes los repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, para lo que podrán exigir la previa entrega de los usados. En el segundo supuesto en que la ropa de trabajo sea propiedad de la persona trabajadora, la compensación en metálico se abonará en dos pagos, uno en el mes de mayo y otro en el mes de septiembre, con los siguientes importes durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:

- Septiembre de 2022: 223,40 €
- Año 2023: 228,99 €
- Año 2024: 233,57 €

2. Permiso para la asistencia a consulta médica

Además de lo previsto en la letra c) del artículo 46.7 del presente convenio colectivo, se respetará el derecho del personal que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, venía disfrutando de lo establecido en el artículo 29.6 del Convenio Colectivo de Trabajo del sector de comercio textil de la provincia de Castellón (Código 12000145011966), publicado en el BOP de Castellón de la Plana número 42, de 02.04.2019.

Disposición Adicional Tercera, sobre previsions de aplicació en los centros de la Provincia de Valencia

1. Paga octubre

Para el personal de los centros de trabajo de la provincia de Valencia, como compensación a los posibles deslizamientos de los horarios que necesariamente se realicen tanto a la entrada como a la salida, así como en las empresas que a la entrada en vigor de este convenio la vinieran abonando tradicionalmente por el anterior convenio provincial, las empresas abonarán cada año el importe de una mensualidad de sus salarios, equivalente a la correspondiente del mes de octubre, con la que conjuntamente se abonará, en defecto de costumbre distinta en la empresa.

En compensación a esta gratificación, en su importe quedarán incluidos esas prestaciones de servicio, que sin cumplir con los requisitos de la jornada irregular, sean realizadas por el personal laboral, adelantando o retrasando su horario de entrada o salida.

La persona trabajadora que no modifique su horario de trabajo no percibirá tal gratificación, por cuanto que la misma tiene carácter de contraprestación.

Al personal que perciba esta gratificación se le incluirá el importe de su prorrateo anual en la base de cálculo del complemento por Incapacidad Temporal regulado en el artículo 37.1 del presente Convenio Colectivo.

Igualmente, al valor de la hora extraordinaria establecido con carácter general en el artículo 43 del presente convenio colectivo, se adicionará los importes correspondientes de la siguiente tabla cuando el personal perciba la gratificación regulada en el presente apartado:

Grupo Profesional	Valor addicional por Paga octubre en la H. Extra (€) Desde 01.07.2021	Valor addicional por Paga octubre en la H. Extra (€) 2023	Valor addicional por Paga octubre en la H. Extra (€) 2024
Auxiliar	0,83	0,85	0,87
Profesional	0,86	0,88	0,90



Especialista	0,92	0,94	0,96
Coordinació	1,00	1,03	1,05
Direcció	1,26	1,29	1,32

2. Retribució especial

Des de l'1 de gener de 2002, i a partir de quan una persona treballadora compleix seixanta anys, estan percebent una retribució especial en cada paga, o l'equivalent percentual a la jornada efectiva de treball que exercisca. Té el caràcter de no absorbible ni compensable. Durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu, la quantitat serà la següent:

- Des del 01.07.2022: 15,27 €
- Any 2023: 15,65 €
- Any 2024: 15,96 €

3. Distribució de la jornada

Els magatzems a l'engròs tancaran els dissabtes de vesprada, i el descans setmanal s'imputarà a aquest mig dia. Excepcionalment, en els mesos de juliol i agost es considerarà tot el dia del dissabte no laboral, i serà recuperable la mitja jornada de matí. Quan en un magatzem a l'engròs, en el mateix local, estiga instal·lada la venda al detall, tancaran únicament les dependències de magatzem.

Els treballadors/ores que indistintament presten els seus serveis en el magatzem i en el detall, establiran torns de descans al 50 % de la plantilla, i això amb caràcter alternatiu a fi de poder atendre les vendes al detall. Si coincideix la rotació amb dissabte festiu, no es consumirà el torn, que passarà al dissabte següent.

4. Treball nocturn

Durant la vigència del present conveni col·lectiu, al personal dels centres de treball de la província de València li serà aplicable el que preveu en l'article 11.B del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de València (codi del conveni: 46000555011982), publicat en el BOP de València número 202, de 20.10.2017.

5. Vacances

El personal dels centres de treball de la província de València gaudirà d'un període de vacances de 31 dies naturals, preferentment en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre.

En el cas que en el període esmentat es produïska un increment de l'activitat mercantil, amb justificació tant a l'RLT com a les persones treballadores, el descans de vacances es podrà traslladar a altres dates, i en aquest cas es gaudiran 33 dies.

Aquest augment del nombre de dies de vacances serà proporcional als dies gaudits fora del període de referència, i no serà aplicable quan la persona treballadora siga qui sol·licite les vacances fora del període esmentat.

Aquest període correspondrà a les persones treballadores que han fet un any de prestació de serveis a l'empresa, independentment de la categoria professional de cadascuna. En cas de no estar treballant un any, els correspondrà la part proporcional.

Per a aplicar el que preveu aquest apartat, caldrà ajustar-se al costum vigent en l'àmbit de la província de València.

Disposició addicional quarta, sobre seguiment de la normativa de contractació laboral

Les parts acorden efectuar un seguiment de l'aplicació de la normativa vigent sobre contractació laboral en el sector durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu, amb la finalitat d'incorporar al text del conveni les previsions que acorden durant la vigència d'aquest.

Disposició transitòria primera, sobre promoció professional

1. Les persones treballadores que es regien per la normativa convencional provincial anterior a aquest conveni col·lectiu, i que en la data de la seua publicació estaven prestant els seus serveis en les categories professionals de la taula següent, promocionaran al grup professional d'aquest conveni col·lectiu que s'indica, amb efecte des del primer dia del mes següent en el qual es complisca el període de serveis per compte de l'empresa que s'indica:

Especialista	0,92	0,94	0,96
Coordinació	1,00	1,03	1,05
Direcció	1,26	1,29	1,32

2. Retribució Especial

Desde el 1º de enero del año 2002, y a partir de cuando una persona trabajadora cumpla los sesenta años, vienen percibiendo una retribución especial en cada paga, o su equivalente porcentual a la jornada efectiva de trabajo que desempeñe. Teniendo el carácter de no absorbible ni compensable. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, esta cantidad será la siguiente:

- Desde 01.07.2022: 15,27 €
- Año 2023: 15,65 €
- Año 2024: 15,96 €

3. Distribución de la jornada

Los almacenes al por mayor cerrarán los sábados por la tarde, imputándose a ese medio día el descanso semanal. Excepcionalmente en los meses de julio y agosto, se considerará todo el día del sábado como no laboral, siendo recuperable la media jornada de mañana. Cuando en un almacén al por mayor, en el mismo local, esté instalada la venta al detall, cerrarán únicamente las dependencias de almacén.

Los trabajadores/as que indistintamente presten sus servicios en el almacén y en el detalle, establecerán turnos de descanso al 50 % de la plantilla, y ello con carácter alternativo a fin de poder atender las ventas al detall. Si coincide la rotación con sábado festivo, no se consumirá turno, pasando el mismo al sábado siguiente.

4. Trabajo Nocturno

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, al personal de los centros de trabajo de la provincia de Valencia le será de aplicación lo previsto en el artículo 11.B) del Convenio Colectivo de Trabajo del sector del Comercio Textil de la provincia de Valencia (código convenio 46000555011982), publicado en el BOP de Valencia número 202, de 20.10.2017.

5. Vacaciones

El personal de los centros de trabajo de la provincia de Valencia, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta y un días naturales, preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

En el caso de que en el citado período se produzca un incremento de la actividad mercantil, con justificación tanto a la RLT como a las personas trabajadoras, podrá ser trasladado el descanso de vacaciones a otras fechas, disfrutándose en este caso de treinta y tres días.

Este aumento del número de días de vacaciones: será proporcional a los días disfrutados fuera del período de referencia, y no siendo de aplicación cuando la persona trabajadora sea quién solicite sus vacaciones fuera del citado período.

Dicho período corresponderá a aquellas personas trabajadoras que lleven un año de prestación de servicios a la empresa, independientemente de la categoría profesional de cada una de ellas. En caso de no llevar trabajando un año, le corresponderá la parte proporcional.

Para la aplicación de lo previsto en el presente apartado se estará a la costumbre vigente en el ámbito de la Provincia de Valencia.

Disposició Adicional Cuarta, sobre seguiment de la normativa de contractació laboral

Ambas partes acuerdan efectuar un seguimiento de la aplicación de la normativa vigente sobre contratación laboral en el sector durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, con el fin de incorporar al texto del convenio las previsions que acuerden durante su vigencia.

Disposició Transitòria Primera, sobre promoció professional

1. Las personas trabajadoras que se regían por la normativa convencional provincial anterior al presente convenio colectivo, y que en la fecha de su publicación vinieran prestando sus servicios en las categorías profesionales de la siguiente tabla, promocionarán al Grupo Profesional del presente Convenio Colectivo que se indica, con efectos desde el primer día del mes siguiente en el que se cumpla el período de servicios por cuenta de la empresa que se indica:

Província d'Alacant			
<i>Categoria</i>	<i>Període de serveis</i>	<i>Promoció a</i>	<i>Grup CV</i>
Mosso amb menys de tres anys	Tres anys	Nivell 9	Professional
Tallador amb menys de tres anys d'antiguitat en l'empresa	Tres anys	Nivell 6	Especialista
Caixer amb menys de tres anys d'antiguitat en l'empresa	Tres anys	Nivell 7	Especialista
Dependent amb menys de tres anys d'antiguitat en l'empresa	Tres anys	Nivell 7	Especialista
Professional d'ofici amb menys de tres anys d'antiguitat en l'empresa	Tres anys	Nivell 7	Especialista
Administratiu amb menys de tres anys d'antiguitat en l'empresa	Tres anys	Nivell 7	Especialista

Província de Castelló			
<i>Categoria</i>	<i>Període de serveis</i>	<i>Promoció a</i>	<i>Grup CV</i>
Ajudant de dependent/a	Dos anys	Dependent/a	Especialista
Auxiliar administratiu	Dos anys	Administratiu/iva	Especialista

2. Les persones treballadores que es regien per la normativa convencional provincial anterior a aquest conveni col·lectiu, i que en la data que s'indica en la taula següent acrediten els períodes de servei per compte de l'empresa que es detallen en aquesta, promocionaran al grup professional d'aquest conveni col·lectiu que es determina, amb efecte des del primer dia del mes següent en el qual es complisca aquest període de serveis:

Província de València				
<i>Categoria</i>	<i>Període de serveis</i>	<i>Data d'acreditació</i>	<i>Promoció a</i>	<i>Grup CV</i>
Dependent/a	> 9 anys	01.01.2023	Dependent/a especialista	Especialista
	> 6 anys	01.01.2024		
	> 4 anys	01.01.2025		

Disposició transitòria segona, sobre equivalències entre la classificació professional dels àmbits provincials anteriors a aquest conveni col·lectiu i els grups professionals que regula

Les persones treballadores que es regien pels convenis col·lectius provincials anteriors a aquest conveni col·lectiu quedaran enquadrades d'acord amb aquesta taula d'equivalències:

1. Província d'Alacant:

<i>Grup ALC</i>	<i>Categoria ALC</i>	<i>Nivell ALC</i>	<i>Grup CV</i>
1	Cap d'administració	2	Direcció
1	Cap de personal	2	Direcció
1	Cap de vendes	2	Direcció
1	Cap de compres	2	Direcció
1	Encarregat general	2	Direcció
1	Cap de sucursal	3	Coordinació
1	Cap de magatzem	3	Coordinació
1	Dibuixant	3	Coordinació
1	Aparadorista	3	Coordinació
1	Cap de secció administratiu	3	Coordinació
1	Cap de grup	3	Coordinació
2	Cap de secció	5	Coordinació

Província de Alicante			
<i>Categoria</i>	<i>Període de servicios</i>	<i>Promoción a</i>	<i>Grupo CV</i>
Mozo con menos de tres años	Tres años	Nivel 9	Profesional
Cortador con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	Tres años	Nivel 6	Especialista
Cajero con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	Tres años	Nivel 7	Especialista
Dependiente con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	Tres años	Nivel 7	Especialista
Profesional de Oficio con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	Tres años	Nivel 7	Especialista
Administrativo con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	Tres años	Nivel 7	Especialista

Província de Castellón			
<i>Categoria</i>	<i>Període de servicios</i>	<i>Promoción a</i>	<i>Grupo CV</i>
Ayudante de dependiente-a	Dos años	Dependiente-a	Especialista
Auxiliar Administrativo	Dos años	Administrativo-a	Especialista

2. Las personas trabajadoras que se regían por la normativa convencional provincial anterior al presente convenio colectivo, y que en la fecha que se indica en la siguiente tabla acrediten los períodos de servicio por cuenta de la empresa que en la misma se detallan, promocionarán al Grupo Profesional del presente Convenio Colectivo que se determina, con efectos desde el primer día del mes siguiente en el que se cumpla dicho período de servicios:

Província de Valencia				
<i>Categoria</i>	<i>Període de servicios</i>	<i>Fecha de acreditación</i>	<i>Promoción a</i>	<i>Grupo CV</i>
Dependiente-a	> 9 años	01.01.2023	Dependiente-a especialista	Especialista
	> 6 años	01.01.2024		
	> 4 años	01.01.2025		

Disposición Transitoria Segunda, sobre equivalencias entre la clasificación profesional de los ámbitos provinciales anteriores al presente Convenio Colectivo y los Grupos Profesionales regulados en el mismo

Las personas trabajadoras que se regían por los convenios colectivos provinciales anteriores al presente Convenio Colectivo quedarán encuadradas de acuerdo a la siguiente tabla de equivalencias:

1. Província de Alicante:

<i>Grupo ALC</i>	<i>Categoria ALC</i>	<i>Nivel ALC</i>	<i>Grupo CV</i>
1	Jefe de Administración.	2	Dirección
1	Jefe de Personal	2	Dirección
1	Jefe de Ventas	2	Dirección
1	Jefe de Compras	2	Dirección
1	Encargado General	2	Dirección
1	Jefe de Sucursal	3	Coordinación
1	Jefe de Almacén	3	Coordinación
1	Dibujante	3	Coordinación
1	Escaparartista	3	Coordinación
1	Jefe de Sección Administrativo	3	Coordinación
1	Jefe de Grupo	3	Coordinación
2	Jefe de Sección	5	Coordinación



2	Encarregat d'establiment	5	Coordinació
2	Dependent amb més de 15 anys d'antiguitat en l'empresa	5	Especialista
2	Capatàs	5	Especialista
2	Viatjant	6	Especialista
2	Corredor de plaça	6	Especialista
2	Tallador amb més de tres anys d'antiguitat en l'empresa	6	Especialista
2	Caixer amb més de quinze anys d'antiguitat en l'empresa	6	Especialista
2	Comptable	6	Especialista
3	Caixer amb menys de tres anys d'antiguitat en l'empresa	7	Especialista
3	Professional d'ofici amb més de tres anys d'antiguitat en l'empresa	7	Especialista
3	Dependent amb més de tres anys d'antiguitat en l'empresa	7	Especialista
3	Administratiu amb més de tres anys d'antiguitat en l'empresa	7	Especialista
3	Retolista	8	Professional
3	Administratiu amb menys de tres anys d'antiguitat en l'empresa	8	Professional
4	Professional d'ofici amb menys de tres anys d'antiguitat en l'empresa	9	Professional
4	Dependent amb menys de tres anys d'antiguitat en l'empresa	9	Professional
4	Caixer amb menys de tres anys d'antiguitat en l'empresa	9	Professional
4	Tallador amb menys de tres anys d'antiguitat en l'empresa	9	Professional
4	Mosso amb més de tres anys d'antiguitat en l'empresa	9	Professional
4	Telefonista	10	Auxiliar
4	Mosso amb menys de tres anys d'antiguitat en l'empresa	10	Auxiliar
4	Personal de neteja	10	Auxiliar

2. Província de Castelló

Categoria de CS	Grup CV
Personal tècnic titulat:	
Titulat/ada grau superior	Direcció
Titulat/ada grau mitjà	Direcció
Ajudant/a tècnic/a sanitari/ària	Especialista
Personal mercantil tècnic no titulat	
Director/a	Direcció
Cap de divisió	Direcció
Cap de departament	Coordinació
Cap de sucursal / Encarregat/ada	Coordinació
Segon/a encarregat/ada	Coordinació
Cap de secció	Coordinació
Comercial	Especialista
Intèrpret	Especialista
Caixer/a de botiga	Especialista
Dependent/a	Especialista

2	Encargado de Establecimiento	5	Coordinación
2	Dependiente con más de 15 años de antigüedad en la empresa	5	Especialista
2	Capataz	5	Especialista
2	Viajante	6	Especialista
2	Corredor de Plaza	6	Especialista
2	Cortador con más de 3 años de antigüedad en la empresa	6	Especialista
2	Cajero con más de 15 años de antigüedad en la empresa	6	Especialista
2	Contable	6	Especialista
3	Cajero con más de 3 años de antigüedad en la empresa	7	Especialista
3	Profesional de Oficio con más de 3 años de antigüedad en la empresa	7	Especialista
3	Dependiente con más de 3 años de antigüedad en la empresa	7	Especialista
3	Administrativo con más de 3 años de antigüedad en la empresa	7	Especialista
3	Rotulista	8	Profesional
3	Administrativo con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	8	Profesional
4	Profesional de Oficio con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	9	Profesional
4	Dependiente con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	9	Profesional
4	Cajero con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	9	Profesional
4	Cortador con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	9	Profesional
4	Mozo con más de 3 años de antigüedad en la empresa	9	Profesional
4	Telefonista	10	Auxiliar
4	Mozo con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	10	Auxiliar
4	Personal de Limpieza	10	Auxiliar

2. Provincia de Castellón

Categoria de CS	Grupo CV
Personal Técnico Titulado	
Titulado/a Grado Superior	Dirección
Titulado/a Grado Medio	Dirección
Ayudante/a Técnico/a Sanitario/a	Especialista
Personal Mercantil Técnico no Titulado	
Director/a	Dirección
Jefe/a de División	Dirección
Jefe/a de Departamento	Coordinación
Jefe/a de Sucursal / Encargado/a	Coordinación
Segundo/a encargado/a	Coordinación
Jefe/a de Sección	Coordinación
Comercial	Especialista
Intérprete	Especialista
Cajero/a de tienda	Especialista
Dependiente/a	Especialista



Ajudant/a de dependent/a	Auxiliar
Personal administratiu i tècnic no titulat	
Director/a	Direcció
Cap de divisió	Direcció
Cap administratiu	Direcció
Cap de secció	Coordinació
Comptable	Especialista
Administratiu/iva – Operador/a informàtic/a	Especialista
Auxiliar administratiu/iva	Auxiliar
Personal de serveis i activitats auxiliars	
Dibuixant/a	Especialista
Aparadorista / Coordinador/a de botiga	Coordinació
Cap/a de secció de serveis	Coordinació
Professional d'oficis diversos	Especialista
Cap de taller	Coordinació
Ajudant/a de tallador/a	Especialista
Personal d'ofici de 1a	Professional
Personal d'ofici de 2a	Professional
Personal d'ofici de 3a	Auxiliar

3. Província de València

Àrea funcional VLC	Grup VLC	Categoria VLC	Grup CV
1	1	Cap administratiu/iva	Coordinació
1	1	Cap departament	Coordinació
1	2	Cap secció administrativa	Especialista
1	3	Oficial/a administratiu/iva	Especialista
1	3	Programador/a	Professional
1	3	Secretària/ari direcció	Especialista
1	3	Secretària/ari departament	Professional
1	4	Auxiliar administratiu/iva	Professional
1	4	Telefonista	Auxiliar
1	4	Conserge	Auxiliar
2	1	Cap departament	Coordinació
2	2	Cap sucursal	Especialista
2	2	Cap secció	Especialista
2	3	Dependent especialista	Especialista
2	4	Viatjant/a	Especialista
2	4	Dependent/a	Professional
2	4	Caixera/er	Professional
2	5	Reposador/a	Auxiliar
3	1	Cap de magatzem	Especialista
3	1	Cap departament	Especialista
3	2	Cap secció	Especialista
3	3	Delineant	Especialista
3	3	Aparadorista	Especialista
3	3	Professional d'oficis diversos	Professional
3	4	Preparador/a	Professional
3	4	Vigilant/a	Professional
3	5	Mosso/a	Auxiliar
3	5	Personal neteja	Auxiliar

Ayudante/a de dependiente/a	Auxiliar
Personal Administrativo y Técnico no Titulado	
Director/a	Dirección
Jefe/a de División	Dirección
Jefe/a Administrativo	Dirección
Jefe/a de Sección	Coordinación
Contable	Especialista
Administrativo/a -Operador/a informático/a	Especialista
Auxiliar administrativo/a	Auxiliar
Personal de Servicios y Actividades Auxiliares	
Dibujante/a	Especialista
Escaparatista / Coordinador-a de tienda	Coordinación
Jefe/a de Sección de Servicios	Coordinación
Profesional de Oficios Varios	Especialista
Jefe/a de Taller	Coordinación
Ayudante/a de cortador/a	Especialista
Personal de Oficio de 1ª	Profesional
Personal de Oficio de 2ª	Profesional
Personal de Oficio de 3ª	Auxiliar

3. Provincia de Valencia

Àrea funcional VLC	Grupo VLC	Categoría VLC	Grupo CV
1	1	Jefe/a Administrativo/a	Coordinación
1	1	Jefe/a Departamento	Coordinación
1	2	Jefe/a sección Administrativa	Especialista
1	3	Oficial/a administrativo/a	Especialista
1	3	Programador/a	Profesional
1	3	Secretaria/o dirección	Especialista
1	3	Secretaria/o departamento	Profesional
1	4	Auxiliar administrativo/a	Profesional
1	4	Telefonista	Auxiliar
1	4	Conserje	Auxiliar
2	1	Jefe/a departamento	Coordinación
2	2	Jefe/a sucursal	Especialista
2	2	Jefe/a sección	Especialista
2	3	Dependiente/a especialista	Especialista
2	4	Viajante/a	Especialista
2	4	Dependiente/a	Profesional
2	4	Cajera/o	Profesional
2	5	Reponedor/a	Auxiliar
3	1	Jefe/a almacén	Especialista
3	1	Jefe/a departamento	Especialista
3	2	Jefe/a sección	Especialista
3	3	Delineante/a	Especialista
3	3	Escaparatista	Especialista
3	3	Profesional Oficios varios	Profesional
3	4	Preparador/a	Profesional
3	4	Vigilante/a	Profesional
3	5	Mozo/a	Auxiliar
3	5	Personal limpieza	Auxiliar

4. Garanties per a l'aplicació del salari de grup

A les persones treballadores que a 30.06.2022 perceberen una retribució derivada del nivell retributiu establert en la negociació col·lectiva provincial anterior al present conveni col·lectiu, que siga superior a l'establida per al grup professional en el qual estiguen enquadrades, se'ls mantindrà la diferència com a complement *ad personam*, denominat «complement exnivell o excategoria».

Aquest complement no serà compensable ni absorbible, i es revalorarà conformement al que dispose aquest conveni col·lectiu en cada moment. Aquest complement, atés que suposa una garantia salarial per a les persones treballadores el nivell retributiu de les quals fins a 30.06.2022 era superior al salari del grup, no serà abonable a les persones treballadores de nou ingrés. Així mateix, aquest complement es tindrà en consideració per a calcular les pagues extraordinàries.

Els imports bruts mensuals a abonar a partir del 01.07.2022 en concepte de complement *ad personam* amb la denominació «complement exnivell o excategoria» són els següents:

Província	Categoria provincial	Grup CV	Exnivell / Excategoria 2022 Euros/mes
ALC	Cap d'administració	Direcció	–
ALC	Cap de personal	Direcció	–
ALC	Cap de vendes	Direcció	–
ALC	Cap de compres	Direcció	–
ALC	Encarregat general	Direcció	–
ALC	Cap de sucursal	Coordinació	104,10
ALC	Cap de magatzem	Coordinació	104,10
ALC	Dibuixant	Coordinació	104,10
ALC	Aparadorista	Coordinació	104,10
ALC	Cap de secció administratiu	Coordinació	104,10
ALC	Cap de grup	Coordinació	104,10
ALC	Cap de secció	Coordinació	–
ALC	Encarregat d'establiment	Coordinació	–
ALC	Dependent amb més de 15 anys d'antiguitat en l'empresa	Especialista	105,15
ALC	Capatàs	Especialista	105,15
ALC	Viatjant	Especialista	38,70
ALC	Corredor de plaça	Especialista	38,70
ALC	Tallador amb més de tres anys d'antiguitat en l'empresa	Especialista	38,70
ALC	Caixer amb més de quinze anys d'antiguitat en l'empresa	Especialista	38,70
ALC	Comptable	Especialista	38,70
ALC	Caixer amb menys de tres anys d'antiguitat en l'empresa	Especialista	–
ALC	Professional d'ofici amb més de tres anys d'antiguitat en l'empresa	Especialista	–
ALC	Dependent amb més de tres anys d'antiguitat en l'empresa	Especialista	–
ALC	Administratiu amb més de tres anys d'antiguitat en l'empresa	Especialista	–
ALC	Retolista	Professional	33,45
ALC	Administratiu amb menys de tres anys d'antiguitat en l'empresa	Professional	33,45
ALC	Professional d'ofici amb menys de tres anys d'antiguitat en l'empresa	Professional	–

4. Garantías para la aplicación del salario de grupo

Aquellas personas trabajadoras que a 30.06.2022 percibiesen una retribución derivada del nivel retributivo establecido en la negociación colectiva provincial anterior al presente convenio colectivo, que sea superior a la establecida para el grupo profesional en el que estén encuadradas, se les mantendrá la diferencia como complemento «Ad personam», denominado «complemento ex nivel o ex categoría».

Dicho complemento no será compensable ni absorbible, y se revalorizará con arreglo a lo que en cada momento disponga este convenio colectivo. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyo nivel retributivo hasta 30.06.2022 era superior al salario del Grupo, no será abonable a aquellas personas trabajadoras de nuevo ingreso. Asimismo este complemento se tendrá en consideración para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Los importes brutos mensuales a abonar a partir de 01.07.2022 en concepto de complemento «Ad personam» con la denominación «complemento ex nivel o ex categoría» son los siguientes:

Província	Categoria Provincial	Grupo CV	Ex nivel / Ex categoria 2022 Euros/mes
ALC	Jefe de Administración.	Dirección	–
ALC	Jefe de Personal	Dirección	–
ALC	Jefe de Ventas	Dirección	–
ALC	Jefe de Compras	Dirección	–
ALC	Encargado General	Dirección	–
ALC	Jefe de Sucursal	Coordinación	104,10
ALC	Jefe de Almacén	Coordinación	104,10
ALC	Dibujante	Coordinación	104,10
ALC	Escaparartista	Coordinación	104,10
ALC	Jefe de Sección Administrativo	Coordinación	104,10
ALC	Jefe de Grupo	Coordinación	104,10
ALC	Jefe de Sección	Coordinación	–
ALC	Encargado de Establecimiento	Coordinación	–
ALC	Dependiente con más de 15 años de antigüedad en la empresa	Especialista	105,15
ALC	Capataz	Especialista	105,15
ALC	Viajante	Especialista	38,70
ALC	Corredor de Plaza	Especialista	38,70
ALC	Cortador con más de 3 años de antigüedad en la empresa	Especialista	38,70
ALC	Cajero con más de 15 años de antigüedad en la empresa	Especialista	38,70
ALC	Contable	Especialista	38,70
ALC	Cajero con más de 3 años de antigüedad en la empresa	Especialista	–
ALC	Profesional de Oficio con más de 3 años de antigüedad en la empresa	Especialista	–
ALC	Dependiente con más de 3 años de antigüedad en la empresa	Especialista	–
ALC	Administrativo con más de 3 años de antigüedad en la empresa	Especialista	–
ALC	Rotulista	Profesional	33,45
ALC	Administrativo con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	Profesional	33,45
ALC	Profesional de Oficio con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	Profesional	–



ALC	Dependent amb menys de tres anys d'antiguitat en l'empresa	Professional	-
ALC	Caixer amb menys de tres anys d'antiguitat en l'empresa	Professional	-
ALC	Tallador amb menys de tres anys d'antiguitat en l'empresa	Professional	-
ALC	Mosso amb més de tres anys d'antiguitat en l'empresa	Professional	-
ALC	Telefonista	Auxiliar	-
ALC	Mosso amb menys de tres anys d'antiguitat en l'empresa	Auxiliar	-
ALC	Personal de neteja	Auxiliar	-

ALC	Dependiente con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	Profesional	-
ALC	Cajero con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	Profesional	-
ALC	Cortador con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	Profesional	-
ALC	Mozo con más de 3 años de antigüedad en la empresa	Profesional	-
ALC	Telefonista	Auxiliar	-
ALC	Mozo con menos de 3 años de antigüedad en la empresa	Auxiliar	-
ALC	Personal de Limpieza	Auxiliar	-

Província	Categoria provincial	Grup CV	Exnivell / Excategoria 2022 Euros/mes
Personal tècnic titulat:			
CS	Titulat/ada grau superior	Direcció	234,60
CS	Titulat/ada grau mitjà	Direcció	18,83
CS	Ajudant/a tècnic/a sanitari/ària	Especialista	153,56
Personal mercantil tècnic no titulat			
CS	Director/a	Direcció	342,52
CS	Cap de divisió	Direcció	62,52
CS	Cap de departament	Coordinació	306,99
CS	Cap de sucursal / Encarregat/ada	Coordinació	306,99
CS	Segon/a encarregat/ada	Coordinació	176,28
CS	Cap/a de secció	Coordinació	52,79
CS	Comercial	Especialista	132,18
CS	Intèrpret	Especialista	88,41
CS	Caixer/a de botiga	Especialista	45,70
CS	Dependent/a	Especialista	45,70
CS	Ajudant/a de dependent/a	Auxiliar	-
Personal administratiu i tècnic no titulat			
CS	Director/a	Direcció	342,54
CS	Cap de divisió	Direcció	299,71
CS	Cap administratiu	Direcció	278,37
CS	Cap de secció	Coordinació	173,79
CS	Comptable	Especialista	240,07
CS	Administratiu/iva – Operador/a informàtic/a	Especialista	88,41
CS	Auxiliar administratiu/iva	Auxiliar	-
Personal de serveis i activitats auxiliars			
CS	Dibuixant/a	Especialista	261,54
CS	Aparadorista / Coordinador/a de botiga	Coordinació	91,24
CS	Cap de secció de serveis	Coordinació	48,41
CS	Professional d'oficis diversos	Especialista	109,84
CS	Cap de taller	Coordinació	4,69
CS	Ajudant/a de tallador/a	Especialista	45,70
CS	Personal d'ofici de 1a	Professional	49,32
CS	Personal d'ofici de 2a	Professional	6,52
CS	Personal d'ofici de 3a	Auxiliar	-

Província	Categoria Provincial	Grupo CV	Ex nivel / Ex categoría 2022 Euros/mes
Personal Técnico Titulado			
CS	Titulado/a Grado Superior	Dirección	234,60
CS	Titulado/a Grado Medio	Dirección	18,83
CS	Ayudante/a Técnico/a Sanitario/a	Especialista	153,56
Personal Mercantil Técnico no Titulado			
CS	Director/a	Dirección	342,52
CS	Jefe/a de División	Dirección	62,52
CS	Jefe/a de Departamento	Coordinación	306,99
CS	Jefe/a de Sucursal / Encargado/a	Coordinación	306,99
CS	Segundo/a encargado/a	Coordinación	176,28
CS	Jefe/a de Sección	Coordinación	52,79
CS	Comercial	Especialista	132,18
CS	Intérprete	Especialista	88,41
CS	Cajero/a de tienda	Especialista	45,70
CS	Dependiente/a	Especialista	45,70
CS	Ayudante/a de dependiente/a	Auxiliar	-
Personal Administrativo y Técnico no Titulado			
CS	Director/a	Dirección	342,54
CS	Jefe/a de División	Dirección	299,71
CS	Jefe/a Administrativo	Dirección	278,37
CS	Jefe/a de Sección	Coordinación	173,79
CS	Contable	Especialista	240,07
CS	Administrativo/a -Operador/a informático/a	Especialista	88,41
CS	Auxiliar administrativo/a	Auxiliar	-
Personal de Servicios y Actividades Auxiliares			
CS	Dibujante/a	Especialista	261,54
CS	Escaparatista / Coordinador-a de tienda	Coordinación	91,24
CS	Jefe/a de Sección de Servicios	Coordinación	48,41
CS	Profesional de Oficinas Varios	Especialista	109,84
CS	Jefe/a de Taller	Coordinación	4,69
CS	Ayudante/a de cortador/a	Especialista	45,70
CS	Personal de Oficio de 1ª	Profesional	49,32
CS	Personal de Oficio de 2ª	Profesional	6,52
CS	Personal de Oficio de 3ª	Auxiliar	-



Província	Categoria provincial	Grup CV	Exnivell / Excategoria 2022 Euros/mes
VLC	Cap Administratiu/iva	Coordinació	56,57
VLC	Cap departament	Coordinació	56,57
VLC	Cap secció administrativa	Especialista	89,82
VLC	Oficial/a administratiu/iva	Especialista	78,23
VLC	Programador/a	Professional	46,05
VLC	Secretària/ari direcció	Especialista	78,23
VLC	Secretària/ari departament	Professional	46,05
VLC	Auxiliar administratiu/iva	Professional	46,05
VLC	Telefonista	Auxiliar	2,41
VLC	Conserge	Auxiliar	2,41
VLC	Cap departament	Coordinació	56,57
VLC	Cap sucursal	Especialista	78,23
VLC	Cap secció	Especialista	41,10
VLC	Dependent especialista	Especialista	-
VLC	Viatjant/a	Especialista	8,62
VLC	Dependent/a	Professional	-
VLC	Caixera/er	Professional	46,05
VLC	Reposador/a	Auxiliar	-
VLC	Cap de magatzem	Especialista	78,23
VLC	Cap departament	Especialista	41,10
VLC	Cap secció	Especialista	41,10
VLC	Delineant	Especialista	78,23
VLC	Aparadorista	Especialista	41,10
VLC	Professional d'oficis diversos	Professional	46,05
VLC	Preparador/a	Professional	-
VLC	Vigilant/a	Professional	-
VLC	Mosso/a	Auxiliar	-
VLC	Personal neteja	Auxiliar	-

Província	Categoria Provincial	Grupo CV	Ex nivel / Ex categoría 2022 Euros/mes
VLC	Jefe/a Administrativo/a	Coordinación	56,57
VLC	Jefe/a Departamento	Coordinación	56,57
VLC	Jefe/a sección Administrativa	Especialista	89,82
VLC	Oficial/a administrativo/a	Especialista	78,23
VLC	Programador/a	Profesional	46,05
VLC	Secretaria/o dirección	Especialista	78,23
VLC	Secretaria/o departamento	Profesional	46,05
VLC	Auxiliar administrativo/a	Profesional	46,05
VLC	Telefonista	Auxiliar	2,41
VLC	Conserje	Auxiliar	2,41
VLC	Jefe/a departamento	Coordinación	56,57
VLC	Jefe/a sucursal	Especialista	78,23
VLC	Jefe/a sección	Especialista	41,10
VLC	Dependiente/a especialista	Especialista	-
VLC	Viajante/a	Especialista	8,62
VLC	Dependiente/a	Profesional	-
VLC	Cajera/o	Profesional	46,05
VLC	Reponedor/a	Auxiliar	-
VLC	Jefe/a almacén	Especialista	78,23
VLC	Jefe/a departamento	Especialista	41,10
VLC	Jefe/a sección	Especialista	41,10
VLC	Delineante/a	Especialista	78,23
VLC	Escaparatista	Especialista	41,10
VLC	Profesional Oficis varios	Profesional	46,05
VLC	Preparador/a	Profesional	-
VLC	Vigilante/a	Profesional	-
VLC	Mozo/a	Auxiliar	-
VLC	Personal limpieza	Auxiliar	-

ANNEX I

Model de consulta sobre classificació professional

1. DADES GENERALS

Nom de la persona treballadora

Empresa i centre

Departament i secció

Denominació del lloc

Grup professional actual

Grup professional que es reclama

ANEXO I

Modelo de consulta sobre clasificación profesional

1. DATOS GENERALES

Nombre de la persona trabajadora -a

Empresa y centro

Departamento y sección

Denominación del puesto

Grupo profesional actual

Grupo profesional que se reclama

2. DEPENDÈNCIA I CÀRREC

Denominació del lloc superior al que ocupa i del qual depén jeràrquicament:		
Llocs o unitats subordinades:		
Nre. de persones:	Nre. de persones:	Nre. de persones:

3. INICIATIVA/AUTONOMIA
a) En quines ocasions decideix pel seu compte?
b) En quines ocasions segons normes fixes?
c) En quines ocasions consulta amb el seu superior jeràrquic?

4. FUNCIONS PRINCIPALS QUE REALITZA EN EL LLOC DE TREBALL
a) TASQUES REGULARS
b) TASQUES OCASIONALS (indicació de la periodicitat mitjana)

5. FORMACIÓ I EXPERIÈNCIA NECESSARIS PER A L'ACOMPLIMENT DE LA FUNCIÓ

* Assenyalau amb una X, en cada concepte, el nivell necessari per al lloc.

Formació		Idiomes	Experiència necessària per a realitzar la funció
Acadèmica	Professional		
Coneixements al nivell d'Educació Secundària Obligatòria o equivalent		No requereix idiomes	Fins a un mes
Educació Secundària Obligatòria o equivalent		Coneixements d'un idioma estranger	Fins a tres mesos
Educació Secundària Obligatòria (completa) o equivalent	Mòduls del cicle formatiu de grau mitjà o superior. Formació o carreres professionals en el marc dels plans de formació de la mateixa empresa o equivalent	Domini d'un idioma estranger	Fins a nou mesos

2. DEPENDENCIA Y MANDO

Denominación del puesto superior al que ocupa y del que depende jerárquicamente:		
Puestos o unidades subordinadas:		
Núm. de personas:	Núm. de personas:	Núm. de personas:

3. INICIATIVA / AUTONOMÍA
a) ¿En qué ocasiones decide por su cuenta?
b) ¿En qué ocasiones según normas fijas?
c) ¿En qué ocasiones consulta a su superior jerárquico-a?

4. PRINCIPALES FUNCIONES QUE REALIZA EN SU PUESTO DE TRABAJO
a) TAREAS REGULARES
b). TAREAS OCASIONALES (indicando periodicidad media)

5. FORMACIÓN Y EXPERIENCIA NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN

* Señale con una (X), en cada concepto, el nivel necesario para el puesto

Formación		Idiomas	Experiencia necesaria para realizar la función
Académica	Profesional		
Conocimientos a nivel de educación secundaria obligatoria o equivalente		No precisa idiomas	Hasta 1 mes
Educación Secundaria Obligatoria o equivalente		Conocimientos de un idioma extranjero	Hasta 3 meses
Educación Secundaria Obligatoria (Completa) o equivalente	Módulos del ciclo formativo de grado medio o superior. Formación o carreras profesionales en el marco de los planes de formación de la propia empresa o equivalente	Dominio de un idioma extranjero	Hasta 9 meses



Cicle grau mitjà o grau superior, o bé, més cursos d'una certa complexitat tècnica o social		Domini d'un idioma estranger i coneixement d'un altre	Fins a diuuit mesos
Titulat superior, o bé, primer cicle universitari, graduat mitjà més cursos de Formació Professional Superior		Domini de dos idiomes estrangers	Fins a tres anys
Titulat superior més cursos de postgraduat			Més de tres anys

Ciclo Grado Medio o Grado Superior, o bien, más cursos de cierta complejidad técnica o social		Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro	Hasta 18 meses
Titulado superior, o bien, Primer ciclo universitario, Graduado Medio más cursos de formación profesional superior		Dominio de dos idiomas extranjeros	Hasta 3 años
Titulado superior más cursos de Posgraduado			Más de 3 años

6. DIFICULTATS
a) COMPLEXITAT DEL TREBALL
b) HABILITATS ESPECIALS
c) CONDICIONS AMBIENTALS

6. DIFICULTADES
a) COMPLEJIDAD DEL TRABAJO
b) HABILIDADES ESPECIALES
c) CONDICIONES AMBIENTALES

7. RESPONSABILITAT
a) RESPONSABILITAT PER FUNCIO I/O RESULTAT (responsabilitat per possibles fallades o errors que puguen ocórrer en l'acompliment de la funció)
b) RESPONSABILITAT PER RELACIONS INTERNES O EXTERNES (amb altres persones de l'empresa o externes a aquesta)

7. RESPONSABILIDAD
a) RESPONSABILIDAD POR FUNCIÓN Y/O RESULTADO (responsabilidad por posibles fallos o errores que puedan ocurrir en el desempeño de la función)
b) RESPONSABILIDAD POR RELACIONES INTERNAS O EXTERNAS (con otras personas de la empresa o externas a ella)

8. OBSERVACIONS

8. OBSERVACIONES

9. CRITERI DE L'EMPRESA (Indiqueu, si és el cas, si l'empresa refusa fer constar el seu criteri.)

9. CRITERIO DE LA EMPRESA (indicar, en su caso, si la empresa rehúsa hacer constar su criterio)

10. CRITERI DE LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

El treballador/a RT L'empresa

Sr./Sra. Sr./Sra. Sr./Sra.

ANNEX II

Retribucions per antiguitat o compensació d'aquesta

1. Les persones treballadores que estaven prestant els seus serveis en els centres de treball de les províncies de Castelló i d'Alacant amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu, continuaran percebent els imports meritats en concepte de complement personal d'antiguitat conformement a la regulació del conveni col·lectiu provincial que els era aplicable.

2. El valor brut mensual per a cada grup professional dels quadrennis que es completen des del primer dia del mes següent a la publicació d'aquest conveni col·lectiu, pel personal que presta serveis en els centres de treball de la província de Castelló i d'Alacant, serà el següent:

Grup	2022	2023	2024
Auxiliar	48,36	49,57	50,56
Professional	49,40	50,64	51,65
Especialista	52,77	54,09	55,17
Coordinació	57,92	59,37	60,56
Direcció	72,05	73,85	75,33

3. A més, les persones treballadores que abans de l'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu estaven prestant els seus serveis en centres de treball situats en l'àmbit territorial de la província d'Alacant, amb la categoria de «dependent amb més de tres anys d'antiguitat en l'empresa» (grup 3, nivell 7, de la norma convencional provincial), tindran dret a percebre, des de l'endemà del dia que acrediten més de quinze anys d'antiguitat en l'empresa, un complement salarial mensual d'antiguitat addicional de 101,56 € bruts.

4. Totes les persones treballadores a les quals siga aplicable abans del 31 de desembre de 2021 el conveni col·lectiu provincial de comerç tèxtil de València, que hagen sigut contractades amb anterioritat al primer de març de 1998, percebran com a compensació a la consolidació de la percepció per antiguitat un plus de 18,03 euros a incloure en les dotze pagues ordinàries i les extraordinàries corresponents a Nadal i estiu, sense que aquest pugua ser absorbible ni compensable, i tindrà la consideració de plus cotitzable i per a qualsevol modalitat de contractació.

Les persones treballadores que havent estat contractades amb anterioritat al primer de març de 1998 per les empreses a les quals resultava aplicable el conveni provincial de comerç tèxtil de València, tindran dret a continuar percebent el plus de compensació esmentat en el cas de tornar a ser contractades per la mateixa empresa.

10. CRITERIO DE LA REPRESENTACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

El-La Trabajador-a RRTT La Empresa

D/Dª. D/Dª D/Dª

ANEXO II

Retribuciones por antigüedad o compensación de la misma

1. Las personas trabajadoras que venían prestando sus servicios en los centros de trabajo de la Provincia de Castellón y de Alicante con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, continuarán percibiendo los importes devengados en concepto de complemento personal de antigüedad con arreglo a la regulación del convenio colectivo provincial que les era de aplicación.

2. El valor bruto mensual para cada Grupo Profesional de los cuatrienios que se completen desde el primer día del mes siguiente a la publicación del presente convenio colectivo, por el personal que presta servicios en los centros de trabajo de la Provincia de Castellón y de Alicante, será el siguiente:

Grupo	2022	2023	2024
Auxiliar	48,36	49,57	50,56
Profesional	49,40	50,64	51,65
Especialista	52,77	54,09	55,17
Coordinación	57,92	59,37	60,56
Dirección	72,05	73,85	75,33

3. Además, las personas trabajadoras que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, vinieran prestando sus servicios en centros de trabajo ubicados en el ámbito territorial de la Provincia de Alicante, con la categoría de «Dependiente con más de 3 años de antigüedad en la empresa» (Grupo 3, Nivel 7 de la norma convencional provincial), tendrán derecho a percibir, desde el día siguiente al que acrediten más de quince años de antigüedad en la empresa, un complemento salarial mensual de antigüedad adicional de 101,56 € brutos mensuales.

4. Todas las personas trabajadoras a las que fuese de aplicación antes del 31 de diciembre de 2021 el convenio colectivo provincial de comercio textil de Valencia, que hubiesen sido contratadas con anterioridad al primero de marzo de 1998, percibirán como compensación a la consolidación de la percepción por antigüedad, un plus de 18,03 euros a incluir en las doce pagas ordinarias y las extraordinarias correspondientes a Navidad y verano, sin que este pueda ser absorbible ni compensable, teniendo la consideración de plus cotizable y para cualquier modalidad de contratación.

Las personas trabajadoras que habiendo estado contratadas con anterioridad al primero de marzo de 1998 por las empresas a las que resultaba de aplicación el convenio provincial de comercio textil de Valencia, tendrán derecho a seguir percibiendo el citado plus de compensación en el supuesto de volver a ser contratadas por la misma empresa.