

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

*RESOLUCIÓ de 2 de març de 2016, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació del text del Conveni col·lectiu del Sector de Comerç Detallista de Carnisseria Xarcuteria de les províncies de Castelló i València (80000385011999).* [2016/1881]

Vist el text del Conveni Col·lectiu del Sector de Comerç Detallista de Carnisseria Xarcuteria de les Províncies de Castelló i València, subscrit, de part empresarial, per representants del Gremi de Carnissers-Xarcuters de València i Província, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats UGT i CCOO, i de conformitat amb allò que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

### Primer

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

### Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 2 de març de 2016.— El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

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

Reunida la comissió negociadora d'aquest conveni composta per la part empresarial representada pel Gremi de Carnissers, Ma. Carmen Garrote Calvo, en la seua qualitat de presidenta, Salvador Mejías Sahuquillo, en la seua qualitat de secretari, i José Antonio Hernández Carrillo, en la seua qualitat d'assessor, i per la part social, Esteban Ramos Cano, com a representant d'UGT, i Salvador Mejías Sahuquillo, com a representant de CCOO, aproven el present conveni segons s'estableix:

#### PREÀMBUL

La comissió negociadora d'aquest conveni, comparteix la necessitat de plasmar-hi clàusules que permeten fer realitat la plena incorporació de la dona i l'home al món laboral, en igualtat de condicions que els homes i sense discriminació de cap tipus.

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

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

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

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

## Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

*RESOLUCIÓN de 2 de marzo de 2016, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo del Sector de Comercio Minorista de Carnicería-Charcutería de las provincias de Castellón y Valencia (80000385011999).* [2016/1881]

Visto el texto del convenio colectivo del Sector de Comercio Minorista de Carnicería-Charcutería de las provincias de Castellón y Valencia, suscrito, de parte empresarial, por representantes del Gremio de Carniceros-Charcuteros de Valencia y Provincia, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

### Primero

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

### Segundo

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

Valencia, 2 de marzo de 2016.— El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

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

Reunida la Comisión negociadora de este convenio compuesta por la parte empresarial representado por el Gremio de Carniceros, M.ª Carmen Garrote Calvo en su calidad de Presidenta, Salvador Mejías Sahuquillo, en su calidad de Secretario y José Antonio Hernández Carrillo, en su calidad de Asesor, y por la parte social D. Esteban Ramos Cano, como representante de UGT, y Salvador Mejías Sahuquillo, como representante de CCOO, aprueban el presente convenio según se establece:

#### PREÁMBULO

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTOL I

### *Article 1r. Objecte*

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

El present conveni es basa en la igualtat de drets i obligacions, sense cap discriminació per raó de sexe, religió, raça, etc., així com ideologia política o sindical, excepte el concernent al sexe femení quant als drets específics de maternitat.

Aquest conveni té força normativa i obliga a la totalitat d'empreses i treballadors, dins dels àmbits assenyalats en els seus articles segon a sisé, ambdós inclosos. El present conveni obliga com a llei entre parts, els seus firmants i les persones físiques i jurídiques en el nom del qual se subscriu.

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

### *Article 2n. Àmbit territorial*

Allò que s'ha pactat en aquest conveni tindrà aplicació a les províncies de Castelló i València, sense perjudi d'adscripcions posteriors d'altres àmbits.

### *Article 3r. Àmbit funcional*

El present conveni regula les relacions laborals de totes les empreses, i els seus treballadors, dedicades al comerç menor de carns, recollides en els epígrafs de l'Impost sobre Activitats Econòmiques, números 642.1, al 642.5, ambdós inclosos.

### *Article 4t. Àmbit personal*

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

### *Article 5é. Àmbit de vigència i duració*

El present conveni s'aplicarà amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2015, i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2016. No obstant això, arribats a l'1 de gener de 2017, es considerarà prorrogat mantenint tota la seua vigència fins a la firma d'un nou conveni.

En cas de denúncia, segons l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors, la part que la promoga ho comunicarà de forma fehacient a l'altra part amb una antelació mínima d'un mes. La dita denúncia serà comunicada a l'autoritat laboral competent.

## CAPÍTOL II

### *Article 6é. Jornada de treball*

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

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

En tot cas es respectarà el descans entre jornades.

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

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

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

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

## CAPÍTULO I

### *Artículo 1.º. Objeto*

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

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

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

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

### *Artículo 2.º. Ámbito territorial*

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

### *Artículo 3.º. Ámbito funcional*

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

### *Artículo 4.º. Ámbito personal*

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

### *Artículo 5.º. Ámbito de vigencia y duración*

El presente convenio se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2015, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016. No obstante llegados al 1 de enero de 2017, se considerará prorrogado manteniendo toda su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio.

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

## CAPÍTULO II

### *Artículo 6.º. Jornada de trabajo*

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

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

En todo caso se respetará el descanso entre jornadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. El gaudi compensatori de les dites hores haurà de realitzar-se dins de l'any natural i per dies complets, en el supòsit de no arribar-se a prou hores per al descans d'una jornada completa, es gaudirà de les resultants de manera contínua.

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

c) Només per a descansos posteriors a la realització de les dites hores, l'elecció de les dates del gaudi seran acordades entre la direcció de l'empresa i els treballadors afectats en un termini de 20 dies a comptar del moment del preavís a què es refereix l'apartat 1 del punt b).

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

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

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

#### *Article 7è. Descans setmanal*

La jornada laboral es complirà de manera que tots els treballadors puguin disposar, addicionalment al diumenge, de mig dia lliure laborable a la setmana o un dia cada dos setmanes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Artículo 7.º. Descanso semanal*

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

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

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

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

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

*Article 8é. Condicions més beneficioses*

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

*Article 9é. Vacances anuals*

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

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

En cas que, no existisca acord per les parts i que per decisió empresarial, no es tinguen les vacances dins del període referit, es compensarà amb dos dies addicionals de vacances o la part proporcional, si es té una part de les vacances fora del període indicat.

El treballador haurà de conèixer, almenys, amb dos mesos d'anticipació el seu període vacacional, excepte en casos que per nova incorporació a l'empresa no es puga respectar aquest termini.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideisca en el temps amb una incapacitat temporal o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els articles 48.4 de l'ET i 48 bis de la mateixa llei, es tindrà dret a les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o la del permís que per aplicació dels preceptes esmentats li corresponguera, al finalitzar el període de suspensió, encara que haja finalitzat l'any natural a què corresponguen.

En cas que el període de vacances coincideisca amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita al treballador gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de díu mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

*Article 10. Períodes de prova*

Els períodes de prova queden establits de la manera següent:

- 30 dies per a contractes inferiors a 1 any de duració.
- 45 dies per a contractes superiors a 1 any de duració.
- 6 mesos per a personal titulat.

*Article 11. Jubilació*

Els treballadors i treballadores tindran dret a accedir a la jubilació parcial als 61 anys, sempre que ho sol·liciten i reuneixen els requisits d'edat i períodes de cotització exigits per la normativa aplicable en cada moment.

En cas que el treballador opte per la jubilació parcial, l'empresa concertarà un contracte de relleu, d'anàloga categoria, amb un altre treballador en situació de desocupació i quedarà obligat a quedar coberta com a mínim la jornada de treball substituïda fins a la jubilació total del jubilat parcial.

*Article 12. Permisos retribuïts*

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

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
2. S'estableix un permís de dos dies hàbils pel naixement de fill o per la defunció, accident o malaltia greu, intervenció quirúrgica o hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aqueix motiu, el treballador necessite fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de quatre dies hàbils. En els supòsits en què el familiar estiga hospitalitzat, aquest permís podrà ser utilitzat pel treballador en dies alterns.
3. Un dia per trasllat del domicili habitual.
4. Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprés l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat,

*Artículo 8.º. Condiciones más beneficiosas*

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

*Artículo 9.º. Vacaciones anuales*

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

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

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

El trabajador deberá conocer, al menos, con dos meses de anticipación su disfrute vacacional, salvo en casos que por nueva incorporación a la empresa no se pueda respetar este plazo.

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

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

*Artículo 10.º. Periodos de prueba*

Los periodos de prueba quedan establecidos de la siguiente forma:

- 30 días para contratos inferiores a 1 año de duración.
- 45 días para contratos superiores a 1 año de duración.
- 6 meses para personal titulado.

*Artículo 11.º. Jubilación*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial a los 61 años, siempre que estos lo soliciten y reúnan los requisitos de edad y períodos de cotización exigidos por la normativa aplicable en cada momento.

En caso de que el trabajador opte por la jubilación parcial, la empresa concertará un contrato de relevo, de análoga categoría, con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligado a quedar cubierta como mínimo la jornada de trabajo substituida hasta la jubilación total del jubilado parcial.

*Artículo 12.º. Permisos retribuidos*

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Se establece un permiso de dos días hábiles por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días hábiles. En los supuestos en que el familiar esté hospitalizado, este permiso podrá ser utilizado por el trabajador en días alternos.
3. Un día por traslado del domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional

caldrà ajustar-se al que aquesta dispose quant a la duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.

5. Quant al permís per lactància que estableix l'Estatut dels Treballadors, s'estableix que, amb l'objecte de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar, les empreses podran pactar amb els treballadors l'acumulació del dit permís en 23 dies addicionals de descans a continuació del període de suspensió per maternitat. El gaudi d'aquest permís substitueix les diferents possibilitats recollides en l'Estatut dels Treballadors.

#### *Conciliació de la vida personal, familiar i laboral*

Reducció de jornada. Qui per raons de guarda legal tinga al seu càrrec l'atenció directa d'algun menor de 12 anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuité i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.

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

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Conforme al que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes en què introdueix un nou apartat 8 en el TRET, el treballador tindrà dret a adaptar la duració i distribució de la seua jornada de treball per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, dins dels límits establits en el primer paràgraf del present article.

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

El dit permís tindrà una duració de vint dies quan el nou naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment es produïsca en una família nombrosa, quan la família adquirisca la dita condició amb el nou naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment o quan en la família hi haja una persona amb discapacitat. La duració indicada s'ampliarà en els supòsits de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill o menor a partir del segon, o si un d'ells és una persona amb discapacitat.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat en l'article 48.4 del TRET el tinga en la seua totalitat un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre. El treballador que exercisca aquest dret podrà fer-ho durant el període comprés des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitze la suspensió del contracte regulada en l'article 48.4 del TRET o immediatament després de la finalització de la dita suspensió. La suspensió del contracte a què es refereix aquest article podrà ser en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 per 100, amb l'acord previ entre l'empresari i el treballador, i conforme es determine reglamentàriament.

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

un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica

5. En cuanto al permiso por lactancia que establece el Estatuto de los trabajadores, se establece que, con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las empresas podrán pactar con los trabajadores la acumulación de dicho permiso en 23 días adicionales de descanso a continuación del período de suspensión por maternidad. El disfrute de este permiso sustituye a las diferentes posibilidades recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

#### *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral*

Reducción de jornada. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

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

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

Dicho permiso tendrá una duración de 20 días cuando el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiriera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. La duración indicada se ampliará en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o menor a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTOL III

#### *Condicions econòmiques*

##### *Article 13. Plus de compensació*

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

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

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

##### *Article 14. Salari per a 2015*

Són els que consten en les taules que com a annex I, s'acompanyen al present conveni i són el resultat d'aplicar un increment del 0'8 % sobre les vigents a 31 de desembre de 2014.

##### *Article 15. Salari per a 2016*

Els salaris per a 2016 seran els que resulten d'aplicar un increment de l'1,30 % sobre les taules salarials vigents a 31 de desembre de l'any 2015.

En cas que la suma dels índexs de preus al consum (IPC) establits per l'INE dels anys 2015 i 2016 registrara a 31 de desembre de 2016 una variació respecte al 2,10 %, s'efectuarà una revisió salarial tan aviat es constata oficialment la dita circumstància en la variació sobre la indicada xifra.

Els retards, si procediren per la dita revisió, es realitzaran en un sol pagament, una vegada constatada per la comissió mixta del conveni en el mes de gener de 2017 les dades corresponents a l'evolució de l'IPC en el període fixat, per mitjà d'una acta firmada a aquest efecte, de la qual se sol·licitarà dipòsit, registre i publicació a l'autoritat laboral.

##### *Article 16. Pagues extraordinàries*

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

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO III

#### *Condiciones económicas*

##### *Artículo 13.º Plus de compensación*

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

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

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

##### *Artículo 14.º Salarios para 2015*

Son los que constan en las tablas que como Anexo I se acompañan al presente convenio y son el resultado de aplicar un incremento del 0'8 % sobre las vigentes a 31 de diciembre de 2014.

##### *Artículo 15.º Salarios para 2016*

Los salarios para 2016 serán los que resulten de aplicar un incremento del 1,30 % sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre del año 2015.

En el caso de que la suma de los índices de precios al consumo (IPC) establecido por el INE de los años 2015 y 2016 registrase al 31 de diciembre de 2016 una variación respecto al 2,10 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra.

Los atrasos, si procediesen por dicha revisión, se realizarán en un solo pago, una vez constatada por la Comisión Mixta del convenio en el mes de enero de 2017 los datos correspondientes a la evolución del IPC en el período fijado, mediante acta firmada al efecto, de la que se solicitará depósito, registro y publicación a la Autoridad Laboral.

##### *Artículo 16.º Pagas extraordinarias*

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

*Article 17. Complement assistencial consolidat*

El plus assistencial de l'ordre del 10 % del salari base que venien percebent els treballadors majors de 25 anys, o aquells menors que ostentaren la condició de cap de família; va quedar congelat en els valors adquirits al 31 de desembre de 1994, i que figuren en l'annex II; i no es generen en les noves contractacions.

*Article 18. Acció social de l'empresa*

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

L'assegurança es cobrirà de la manera següent:

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

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

No obstant això, les empreses podran subscriure pel seu compte una pòlissa amb les mateixes característiques per als seus treballadors, i en aquest cas estaran exempts de subscriure la pòlissa del Gremi.

C) A fi que els sindicats puguin comprovar la total cobertura dels treballadors del sector, aportaran una còpia de la pòlissa contractada al Gremi.

D) La no inclusió dels treballadors en la pòlissa col·lectiva o la contractació d'una pòlissa semblant, per part de les empreses, determinarà que recaiguen sobre aquestes les garanties de les contingències si arriben a produir-se.

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

## CAPÍTOL IV

*Article 19. Dret supletori*

En el no pactat en aquest conveni seran aplicables les normes generals.

*Article 20. Comissió paritària*

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

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

Les d'interpretació i aplicació del que es pacta.

Les de seguiment del conjunt dels acords.

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

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

Quan es tracte d'algun cas que afecte empreses i treballadors que formen part de la referida comissió, aquests seran escoltats pels altres components, però no estaran presents en les deliberacions corresponents.

*Artículo 17.º. Complemento asistencial consolidado*

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

*Artículo 18.º. Acción social de la empresa*

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

El seguro se cubrirá del siguiente modo:

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

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

No obstante lo anterior, las empresas podrán suscribir por su cuenta una póliza con igual características para sus trabajadores, y en este caso estarán exentos de suscribir la póliza del Gremio.

C) Al objeto de que los sindicatos puedan comprobar la total cobertura de los trabajadores del sector, aportarán una copia de la póliza contratada al Gremio.

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

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

## CAPÍTULO IV

*Artículo 19.º. Derecho supletorio*

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

*Artículo 20.º. Comisión paritaria*

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

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

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

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

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

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

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

- Quantia del salari base i complements salarials variables i fixos
- Abonament i compensació d'hores extres i retribució del treball a torns.
- Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacances
- Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional
- Garantia del compliment de la Llei d'Igualtat entre dones i homes.

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

a) La iniciativa es comunicarà només als efectes de coneixement a la comissió paritària del conveni col·lectiu.

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

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

d) Una vegada aconseguit l'acord se'n comunicarà, a efectes informatius, el resultat a la comissió paritària.

#### *Article 21. Indemnització per finalització de contracte*

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

#### *Article 22. Incapacitat temporal*

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

Cas que la situació d'incapacitat temporal excedisca de deu dies, els percentatges pactats es percebran des del primer dia de la baixa.

#### *Article 23. Mobilitat*

S'estableix la mobilitat funcional i territorial en els termes que fixa el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.

#### *Article 24. Clàusula d'inaplicació*

El procediment per a iniciar la inaplicació del present conveni col·lectiu serà el següent:

1. L'empresa que decidisca iniciar la inaplicació del present conveni haurà de comunicar a la comissió paritària del present conveni l'obertura del procediment, al temps d'iniciar el període de consultes, remetent la documentació econòmica pertinent i la justificació econòmica de la mesura que proposa, sempre dirigida al manteniment de l'ocupació.

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

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

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

També les empreses podran procedir a inaplicar el règim salarial previst en el present conveni col·lectiu, quan aquestes tinguen una disminució persistent del seu nivell d'ingressos o la seua situació i perspectives econòmiques puguin veure's afectades negativament com a

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

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos
- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional
- Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

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

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

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

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

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

#### *Artículo 21.º. Indemnización finalización contrato*

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

#### *Artículo 22.º. Incapacidad temporal*

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

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

#### *Artículo 23.º. Movilidad*

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

#### *Artículo 24.º. Cláusula de inaplicación*

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

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

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

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

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

También las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente convenio Colectivo, cuando estas tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como

conseqüència d'aquesta aplicació, afectant-hi les possibilitats de manteniment de l'ocupació.

3. Els interlocutors per a aquesta negociació seran les seccions sindicals, quan així ho acorden, o bé la representació unitària de treballadors i treballadores. En cas de no existir representació legal dels treballadors i treballadores, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 41.4 del TRET.

4. Després del període de consultes l'acord haurà de remetre's a la comissió paritària del conveni col·lectiu dins dels set dies següents a la seua consecució, amb la relació expressa de les noves condicions de treball a aplicar en l'empresa.

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

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

La comissió paritària estarà obligada a tractar i mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a què haja tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, observant per consegüent, respecte de tot això, sigil professional.

#### *Article 25. Treball en festius*

Les parts firmants del present conveni sustenten el principi de mantindre la inactivitat mercantil i laboral en diumenges i festius.

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

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

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

#### *Article 26. Hores complementàries*

##### *Hores complementàries*

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 el treballador. El pacte sobre hores complementàries podrà acordar-se en el moment de la formalització del contracte a temps parcial o després d'aquest, però constituirà, en tot cas, un pacte específic respecte al 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 d'arrellegar el nombre d'hores complementàries la realització de les quals podrà ser requerida per l'empresari.

El nombre d'hores complementàries pactades no podrà excedir el 60 % de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. Quan les hores complementàries realitzades superen el 10 % de les hores ordinàries contractades donarà lloc a la consolidació d'una part d'aquestes en els termes següents:

– Es tindrà dret a consolidar el 50 % del nombre d'hores complementàries realitzades durant un període d'un any consecutiu sempre que excedisquen el 10 % de les hores ordinàries contractades.

– Si en un any no s'arribara al supòsit anterior, se sumaran les hores complementàries de dos anys per a aplicar la mateixa regla.

consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en las mismas.

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores y trabajadoras, se estará a lo dispuesto en el artículo 41.4 del TRET.

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

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

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

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

#### *Artículo 25.º. Trabajo en festivos*

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

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

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

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

#### *Artículo 26.º. Horas complementarias*

##### *Horas complementarias*

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 el trabajador. 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) Sólo 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 60 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Cuando las horas complementarias realizadas superen el 10 % de las horas ordinarias contratadas dará lugar a la consolidación de una parte de las mismas en los siguientes términos:

– Se tendrá derecho a consolidar el 50 % del número de horas complementarias realizadas durante un periodo de un año consecutivo siempre que excedan del 10 % de las horas ordinarias contratadas.

– Si en un año no se llegase al supuesto anterior, se sumaran las horas complementarias de dos años para aplicar la misma regla.

– Perquè es produïska la consolidació serà necessari que el treballador manifeste la seua voluntat expressa en aquest sentit.

d) El treballador haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavis mínim de tres dies, llevat que el conveni establisca un termini de preavis inferior.

e) El pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del treballador, per mitjà d'un preavis de quinze dies, una vegada complit un any des de la seua formalització, quan concórrega alguna de les circumstàncies següents:

– L'atenció de les responsabilitats familiars enunciatades en l'article 37.5 d'aquesta llei.

– Per necessitats formatives, sempre que s'acredite la incompatibilitat horària.

– Per 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 lleis anteriors. En cas d'incompliment d'aquestes regles, la negativa del treballador a la realització de les hores complementàries, a pesar d'haver sigut pactades, no constituirà conducta laboral sancionable.

g) Sense perjudi 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 al treballador la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el nombre de les quals no podrà superar el 15 % de les hores ordinàries objecte del contracte. La negativa del treballador a la realització d'aquestes hores no constituirà conducta laboral sancionable.

Aquestes hores complementàries no es computaran als efectes dels percentatges d'hores complementàries pactades.

h) La jornada dels treballadors a temps parcial es registrarà dia a dia i es totalitzarà mensualment, i se li entregará una còpia al treballador, junt amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores realitzades en cada mes, tant les ordinàries com les complementàries.

L'empresari haurà de conservar els resums mensuals dels registres de jornada durant un període mínim de quatre anys.

En cas d'incompliment de les referides obligacions de registre, el contracte es considerarà formalitzat a jornada completa, excepte prova en contra que acredite el caràcter parcial dels serveis.

i) La realització d'hores complementàries haurà de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada i descansos establits en els articles 34, apartats 3 i 4; 36.1 i 37.1, de l'Estatut dels Treballadors.

j) Les hores complementàries efectivament realitzades es retribuiran com a ordinàries, computant-se als efectes de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. A aquest efecte, el nombre i la retribució de les hores complementàries realitzades s'haurà d'arreglar en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social.

#### Article 27. Hores extraordinàries

Si es realitzen hores extraordinàries, aquestes seran compensades per mitjà de descans, o el seu abonament al 150 % del salari base.

### CAPÍTOL VI Contractació

#### Article 28. Contractació

a) Contractes de formació. Podran formalitzar-se per a les distintes categories d'aquest conveni a excepció de les de conductor, mosso, subaltern, aspirant administratiu i aprenent. La duració mínima serà d'un any, i la màxima de tres, llevat que per modificació de l'Estatut dels Treballadors, s'establira la possibilitat d'un període major, i en aquest cas s'aplicaria aquest.

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

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

– Para que se produzca la consolidación será necesario que el trabajador manifieste su voluntad expresa en tal sentido.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

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

– La atención de las responsabilidades familiares enunciatadas en el artículo 37.5 de esta ley.

– Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

– Por 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 del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) 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 al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 % de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador 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.

h) La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

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, apartados 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 períodos 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.

#### Artículo 27.º. Horas extraordinarias

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

### CAPÍTULO VI Contratación

#### Artículo 28.º. Contratación

a) Contratos de Formación. Podrán celebrarse para las distintas categorías de este convenio con excepción de las de Conductor, mozo, subalterno, aspirante administrativo y aprendiz. La duración mínima será de un año, y la máxima de tres, salvo que por modificación del Estatuto de los Trabajadores, se estableciera la posibilidad de un periodo mayor, en cuyo caso se aplicaría este.

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

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

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

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

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

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

#### *Article 29. Formació contínua i ocupacional*

Les parts firmants es comprometen a desenvolupar al màxim la formació contínua, així com l'ocupacional, en el marc dels acords establits entre empresaris i treballadors, atribuint-se l'encàrrec de desenvolupar plans de formació de caràcter sectorial, en les seues dos vessants de contínua i ocupacional.

#### *Article 30. Conversió de contractes temporals en indefinits*

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

#### *Article 31. Prevenció de riscos laborals*

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

#### *Article 32. Faltes i sancions*

##### *Faltes*

Es consideren faltes les accions o omissions que suposen transgressió o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposats per les disposicions legals en vigor i, en especial, pel present conveni bàsic.

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

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

##### *Faltes lleus*

Es consideren faltes lleus:

1. D'una a tres faltes de puntualitat, durant un període de trenta dies naturals comptats des de la primera falta, sense causa justificada.
2. No notificar en dos dies hàbils la baixa corresponent d'I.T. o la raó de la falta al treball per motius justificats, llevat que es proveja la impossibilitat de fer-ho.
3. Faltar un dia al treball sense causa justificada en un període de trenta dies naturals.
4. L'abandó del treball sense causa justificada per breu temps.
5. Petits descuits en la conservació del material i utensilis.
6. La falta incidental de neteja o neteja personal.
7. Discutir sobre assumptes estranys al treball.
8. L'embriaguesa ocasional.
9. Llegir durant el treball qualsevol classe d'impresos o publicacions aliens al servei.
10. Aquelles altres d'anàloga naturalesa.

##### *Faltes greus*

Té la consideració de faltes greus:

1. De quatre a huit faltes no justificades de puntualitat en un període de trenta dies naturals, comptats des de la primera falta.
2. Faltar dos dies al treball sense justificació en un període de trenta dies naturals. Faltar un dia al treball abans o després de festiu, sempre que es produïsquen dos faltes en seixanta dies naturals, o tres faltes en cent huitanta dies naturals.
3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguin afectar les prestacions de la Seguretat Social. Si hi haguera malícia, es considerarà falta molt greu.
4. Entregar-se a jocs durant les hores de treball, siguen aquests de la classe que siguen.
5. No prestar la deguda atenció al treball encomanat.

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

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

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

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

#### *Artículo 29.º. Formación continua y ocupacional*

Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo la formación continua, así como la ocupacional, en el marco de los acuerdos establecidos entre Empresarios y Trabajadores, atribuyéndose el encargo de desarrollar Planes de Formación de Carácter Sectorial, en sus dos vertientes de continua y ocupacional.

#### *Artículo 30.º. Conversión de contratos temporales en indefinidos*

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

#### *Artículo 31.º. Prevención de riesgos laborales*

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

#### *Artículo 32.º. Faltas y sanciones*

##### *Faltas*

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

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

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

##### *Faltas leves*

Se consideran faltas leves:

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

##### *Faltas graves*

Tiene la consideración de faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales, contados desde la primera falta.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará falta muy grave.
4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.
5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.

6. Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seua firma, fitxa, o targeta de control.

7. Negligrència o desidia que afecta la bona marxa del treball.

8. La imprudència en acte de servei que implique risc greu d'accident o avaria de les instal·lacions; podrà ser considerada falta molt greu si hi ha malícia.

9. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars en l'obra o centre de treball, així com utilitzar per a ús propi les ferramentes de l'empresa, tant dins com fora dels locals de treball.

10. La reincidència en les faltes lleus, excepte en les de puntualitat, encara que siguen de distinta naturalesa, dins d'un trimestre.

11. L'ocultació de fets o faltes que el treballador haja presenciado, sempre que això ocasione perjudicis greus, així com no advertir immediatament als seus caps qualsevol anomalia d'importància que s'observe en les instal·lacions.

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

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

14. Aquelles altres faltes de naturalesa anàloga.

#### *Faltes molt greus*

Són faltes molt greus:

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

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

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

2.1. Els descuits d'importància en la conservació dels materials, màquines o ferramentes, quan del dit descuit es derive perill per als companys de treball o perjudici per a l'empresa

2.2. Causar accident greu per imprudència o negligència inexorable.

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

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

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

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

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

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

#### *Sancions*

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

1. Per faltes lleus:

a) Amonestació.

b) Suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies

2. Per faltes greus:

a) Amonestació per escrit

b) Suspensió d'ocupació i sou de tres fins a quinze dies

3. Per faltes molt greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de fins a sis mesos.

6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha, o tarjeta de control.

7. Negligencia o desidia que afecta a buena marcha del trabajo.

8. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones; podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para uso propio las herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.

10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

11. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

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

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

14. Aquellas otras faltas de naturaleza análoga.

#### *Faltas muy graves*

Son faltas muy graves:

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

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

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

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

2.2. Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexorable.

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

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

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

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

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

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

#### *Sanciones*

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

1. Por faltas leves:

a) Amonestación.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

2. Por faltas graves:

a) Amonestación por escrito

b) Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.

## b) Acomiadament disciplinari

*Procediment sancionador*

La notificació de les faltes requerirà comunicació escrita al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven, qui haurà d'acusar recepció o firmar l'assabentat de la comunicació. Les sancions que en l'orde laboral puguen imposar-se, s'entenen sempre sense perjudi de les possibles actuacions en altres ordres o instàncies. La representació legal o sindical dels treballadors en l'empresa, si l'haguera, haurà de ser informada per la direcció de les empreses de totes les sancions imposades per faltes molt greus. Els delegats sindicals en l'empresa, si els haguera, hauran de ser escoltats per la direcció de les empreses amb caràcter previ a l'adopció d'un acomiadament o sanció a un treballador afiliat al sindicat, sempre que aquesta circumstància li conste a l'empresari.

*Prescripció*

Respecte als treballadors, les faltes lleus prescriuran al cap de 10 dies; les greus als vint dies; i les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seua comissió, i, en tot cas, als sis mesos de la seua comissió.

*Definició de grups professionals. València i Castelló*

L'enquadrament en cada un dels grups professionals es realitzarà per les funcions prevalents del lloc assignat en cada cas, sense perjudi que amb caràcter complementari cada grup professional, d'acord amb les regles legals, pugua exercir funcions dels grups inferiors.

*Grup professional I. Auxiliars d'administració, auxiliars de venda i sala, auxiliars logístics i de transport.*

Els objectius i mètodes de treball són examinats i fixats sota supervisió, per anticipat. El treballador rep indicacions precises sobre els mètodes a utilitzar i el desenvolupament del treball és controlat per un superior, per la qual cosa no deu prendre, ni ha de fer-ho, decisions autònomes, a excepció de les senzilles/òbvies que exigeix la realització de tota tasca. El treball està totalment normalitzat i estandaritzat, els procediments uniformats i hi ha instruccions directament aplicables exigint-se tan sols una certa iniciativa o aportació personal per a completar i ajustar les normes al treball concret. La informació necessària per a la realització del treball és obtinguda de forma directa i immediata. El lloc no implica cap responsabilitat directa ni indirecta en la gestió de recursos humans, però exigeix el coneixement de les normes de seguretat bàsiques inherents a cada lloc. Respecte a la responsabilitat econòmica, els seus errors i faltes només afecten la missió del lloc, sense incidir en la resta de l'organització, excepte quan es refereixen al servei prestat als clients o afecten la imatge de l'empresa, i en aquest cas pot ser significativa. Guarda confidencialitat sobre la informació bàsica existent en la seua àrea de treball.

*Antigues categories: subaltern, aprenent, aspirant administratiu, auxiliar administratiu, ajudant de dependent, mosso i professional d'ofici tercera.*

*Grup professional II. Gestors d'administració, consellers/es de venda i d'imatge de l'establiment, especialistes logístics i de transport.*

Les tasques dutes a terme són les mateixes que les realitzades pel grup professional I, però la seua realització es desenvolupa amb un major marge d'autonomia basant-se en l'experiència adquirida, el grau d'implicació amb els resultats i l'especialització en l'ús dels mitjans de l'empresa. Amb el superior es defineix la concepció global de les tasques, durant la realització de les quals hi ha possibilitat de consultar-lo puntualment i el resultat final és verificat; en conseqüència, exerceix una certa autonomia al decidir sobre l'aplicació concreta dels mètodes per a assolir els objectius. Les tasques es troben normalment estandaritzades i es realitzen sota instruccions de caràcter general, si bé, es requereix una certa aportació personal per a adaptar les normes al treball davant de noves situacions. Aplica ocasionalment algunes accions o procediments per a seleccionar, buscar, discriminar, etc. la informació necessària, la qual no està sempre present, per la qual cosa és necessari realitzar accions per a obtenir, accions que exigeixen habilitats normals, basades en l'experiència. El lloc no implica responsabilitat

## b) Despido disciplinario

*Procedimiento sancionador*

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

*Prescripción*

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

*Definición de grupos profesionales. Valencia y Castellón.*

El encuadramiento en cada uno de los grupos profesionales se realizará por las funciones prevalentes del puesto asignado en cada caso, sin perjuicio de que con carácter complementario cada grupo profesional de acuerdo a las reglas legales pueda ejercer funciones de los grupos inferiores.

*Grupo profesional I. Auxiliares de administración, auxiliares de venta y sala, auxiliares logísticos y de transporte.*

Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. 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, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas solo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

*Antiguas categorías: subalternos, aprendiz, aspirante administrativo, auxiliar administrativo, ayudante de dependiente, mozo y profesional de oficio tercera.*

*Grupo profesional II. Gestores de administración, consejeros/as de venta y de imagen del establecimiento, especialistas logísticos y de transporte.*

Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo profesional I, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida, el grado de implicación con los resultados y la especialización en el uso de los medios de la empresa. Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al 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 cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc. la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión

directa en la gestió de recursos humans, si bé exigeix el coneixement i compliment de les normes de seguretat bàsiques que li són inherents. Respecte a la responsabilitat econòmica, les accions o omissions només afecten la missió del lloc, amb incidència lleu en la unitat productiva, excepte quan es refereixen al servei prestat als clients o afecten la imatge de l'empresa, i en aquest cas pot ser significativa. Té accés i empra confidencialment la informació bàsica existent en la seua àrea.

*Antigues categories: comptable, oficial administratiu, professional d'ofici de segona, dependent, conductor repartidor.*

#### Grup professional III. Coordinadors.

Realitza per definició les comeses pròpies del grup professional II però amb absoluta autonomia, perquè amb el superior, avalua el resultat final, només es concreten els objectius generals, però no els mètodes, els quals són decidits autònomament, ni hi ha supervisió durant el procés a menys que l'ocupant ho sol·licite, sense poder demanar constantment assistència jeràrquica. Es requereix igualment un major grau d'iniciativa i creativitat, perquè hi ha normes i instruccions però han de ser interpretades i totalment adaptades per a fixar les directrius concretes de la tasca. Per a l'obtenció de la informació necessita coneixements especialitzats obtinguts per mitjà d'una formació adequada. Col·labora en la gestió de recursos humans, realitzant accions encaminades a orientar el comportament dels treballadors dels grups professionals I i II cap a l'èxit dels objectius, supervisant les funcions que exerceixen i exercint, en el cas que se li encomanen, funcions encaminades a la consecució de resultats, implantació i gestió en la seua àrea d'activitat.

*Antigues categories: professional d'ofici primera, cap administratiu, dependent major, conductor de camió.*

#### Grup professional IV. Tècnics.

A les ordres immediates de la direcció i participant en l'elaboració de la política de l'empresa, dirigeix, organitza, coordina i es responsabilitza de les activitats en el seu lloc.

Ha de decidir autònomament sobre el procés, els mètodes i la validesa del resultat final dins dels objectius fixats per l'empresa, sense necessitar en la pràctica d'assistència jeràrquica. Les instruccions s'enuncien en termes generals i han de ser interpretades i adaptades en gran manera, estant facultat per a fixar directrius, per tot això, s'exigeix ineludiblement una gran aportació personal. L'exercici del lloc requereix identificar quin tipus d'informació es necessita i a més, realitzar accions específiques per a provocar-ne l'aparició i permetre'n l'obtenció. Quant a gestió de recursos humans, decideix, optant per una línia d'actuació, sobre un conjunt d'empleats, i és responsabilitat seua la formació de les persones que estan sota la seua dependència. Dissenya, dicta i/o vetla per les normes de seguretat. Econòmicament, la responsabilitat pels seus errors i faltes afecta directament o indirectament tota l'organització, i, a més de poder implicar importants conseqüències econòmiques immediates, té importants efectes negatius en el funcionament de l'empresa. Conseqüentment, té accés i utilitza informació privilegiada de la qual poden derivar-se conseqüències molt greus.

*Antigues categories: director gerent, encarregat general, encarregat d'establiment, mestre carnisser.*

#### ANNEX I

##### Taules salarials 2015

| Grup professional | 2015     |
|-------------------|----------|
| Grup I            | 708,32 € |
| Grup II           | 737,52 € |
| Grup III          | 772,95 € |
| Grup IV           | 834,46 € |

de recursos humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones solo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

*Antiguas categorías: contable, oficial administrativo, profesional de oficio de segunda, dependiente, conductor repartidor.*

#### Grupo profesional III. Coordinadores.

Realiza por definición los cometidos propios del grupo profesional II pero con absoluta autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final, solo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso a menos que el ocupante lo solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada. Colabora en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento de los trabajadores 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.

*Antiguas categorías: profesional de oficio primera, jefe administrativo, dependiente mayor, conductor de camión.*

#### Grupo profesional IV. Técnicos.

A las órdenes inmediatas de la dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades en su puesto.

Ha de decidir autònomament acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia. Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad. Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

*Antiguas categorías: director gerente, encargado general, encargado establecimiento, maestro carnicero.*

#### ANEXO I

##### Tablas salariales 2015

| Grupo profesional | 2015     |
|-------------------|----------|
| Grupo I           | 708,32 € |
| Grupo II          | 737,52 € |
| Grupo III         | 772,95 € |
| Grupo IV          | 834,46 € |

## ANNEX II

*Complement assistencial consolidat*

| <i>Grup professional</i> | <i>2015</i> |
|--------------------------|-------------|
| Grup I                   | 40,98 €     |
| Grup II                  | 42,68 €     |
| Grup III                 | 44,74 €     |
| Grup IV                  | 48,30 €     |

Nota: Segons el que estableix l'article 17, no tenen dret a percebre aquest complement assistencial consolidat aquells empleats contractats a partir de l'1 de gener de 1995.

## ANEXO II

*Complemento Asistencial Consolidado*

| <i>Grupo profesional</i> | <i>2015</i> |
|--------------------------|-------------|
| Grupo I                  | 40,98 €     |
| Grupo II                 | 42,68 €     |
| Grupo III                | 44,74 €     |
| Grupo IV                 | 48,30 €     |

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