

ANEXO II

CATEGORÍAS PROFESIONALES	2017
GRUPO I	
Titulado/a Superior, Gerente, Director/a General.	1.069,95 €
GRUPO II	
Titulado/a de Grado Medio	1.012,91 €
Jefe/a (de personal, de compras y de ventas) y Encargado/a General.	1.001,62 €
GRUPO III	
Jefe/a de Sucursal	957,31 €
Contable	945,34 €
Encargado/a de establecimiento y viajante	935,55 €
GRUPO IV	
Profesional de oficio de 1ª	915,53 €
Oficial Administrativo/a	911,54 €
Dependiente	868,00 €
GRUPO V	
Profesional de oficio de 2ª	868,00 €
Ayudante/a	837,11 €
Auxiliar Administrativo/a	828,96 €
Mozo/a especializado/a y cobrador/a	812,44 €
GRUPO VI	
Profesional de oficio de 3ª	828,96 €
Mozo/a, peón, telefonista y conserje	797,43 €
Vigilante, limpiador/a	797,02 €

CATEGORÍAS PROFESIONALES	2018
GRUPO I	
Titulado/a Superior, Gerente, Director/a General.	1.080,65 €
GRUPO II	
Titulado/a de Grado Medio	1.023,04 €
Jefe/a (de personal, de compras y de ventas) y Encargado/a General.	1.011,64 €
GRUPO III	
Jefe/a de Sucursal	966,88 €
Contable	954,79 €
Encargado/a de establecimiento y viajante	944,91 €
GRUPO IV	
Profesional de oficio de 1ª	924,69 €
Oficial Administrativo/a	920,66 €
Dependiente	876,68 €
GRUPO V	
Profesional de oficio de 2ª	876,68 €
Ayudante/a	845,48 €
Auxiliar Administrativo/a	837,25 €
Mozo/a especializado/a y cobrador/a	820,56 €
GRUPO VI	
Profesional de oficio de 3ª	837,25 €
Mozo/a, peón, telefonista y conserje	805,40 €
Vigilante, limpiador/a	804,99 €

ANEXO III**CLAUSULA DE DESCUELQUE**

Con sujeción al artículo 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la no aplicación de alguna o algunas de las materias recogidas en el mismo del presente Convenio para aquellas empresas que acrediten las causas que se enumeran en dicho artículo.

Dichas circunstancias se justificarán a través de la documentación presentada ante los órganos oficiales del Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil, en caso de pérdidas económicas, y de la documentación pertinente en los demás casos. El inicio de este proceso se comunicará a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo entre las partes durante el periodo de consultas, las partes podrán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, quien tendrá un plazo máximo de siete días para pronunciarse sobre la cuestión planteada. Cuando las partes decidan no someter la discrepancia a la comisión paritaria, o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, se someterá la discrepancia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

ANEXO IV**ACCIÓN SINDICAL**

Los miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados de Personal, podrán acumular las horas sindicales bimensualmente.

Acción sindical en la empresa: la empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegado de Personal la imposición de una sanción grave o muy grave. En el caso de sanciones de carácter grave o muy grave a los miembros del Comité de empresa, la empresa deberá oír al Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

VIOLENCIA DE GÉNERO

El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

El trabajador/a víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando el trabajador/a. Terminado este periodo el trabajador/a podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo; en este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Por decisión del trabajador/a que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. El periodo de suspensión de contrato se considera periodo de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad del trabajador/a, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por el trabajador/a a la empresa a la mayor brevedad.

Si un trabajador/a, víctima de violencia de género, es despedido/a improcedentemente por el ejercicio de su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se de-