

Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ de 5 maig de 2011, de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni Col·lectiu del Sector de Comerç Detallista de Carnisseria-Xarcuteria de les províncies de Castelló i València. (Codi número 8000038501999). [2011/7277]

Vist el text del Conveni Col·lectiu del Sector de Comerç Detallista de Carnisseria-Xarcuteria de les províncies de Castelló i València, subscrit per la comissió negociadora el dia 17 de novembre de 2010, que està integrada de part empresarial per representants del Gremi de Carnissers-Xarcuters de València i província i del Gremi de Carnissers-Xarcuters de Castelló i província, i de part dels treballadors per representants dels sindicats UGT i CC OO, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit 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, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4105/1982, de 29 de desembre, acorda:

Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i que siga dipositat el text de l'acta.

Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 5 de maig de 2011.– El cap de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Conveni Col·lectiu de Treball del Sector de Comerç Detallista de Carnisseria-Xarcuteria de les províncies de Castelló i València.

Preàmbul

La comissió negociadora d'este conveni, compartix 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 hòmens i sense discriminació de cap tipus.

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

a. Les ofertes d'ocupació es redactaran de manera que no continuen cap menció que induisca a pensar que es dirigixen exclusivament a persones d'un o 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, al mateix mèrit i capacitat, es preveja positivament l'accés del gènere menys representat en el grup professional de què es tracte.

d. En matèria de formació, es promourà el principi d'igualtat d'oportunitats en 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 este 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.

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 5 de mayo de 2011, del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, 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. (Código número 8000038501999). [2011/7277]

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Minorista de Carnicería-Charcutería de las provincias de Castellón y Valencia, suscrito por la comisión negociadora el día 17 de noviembre de 2010, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes del Gremio de Carniceros-Charcuteros de Valencia y provincia y del Gremio de Carniceros-Charcuteros de Castellón y provincia, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos UGT y CC OO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, 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 Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificació a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del acta.

Segundo

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

Valencia, 5 de mayo de 2011. El jefe del Área de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Convenio Colectivo Comercio Minorista de Carnicería-Charcutería de las provincias de Castellón y Valencia

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 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 nomenclàtor 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 idèntica, independientemente del gènere al que pertenezcan las personas que lo ocupen.

CAPÍTOL I

Article 1. Objecte

El present conveni col·lectiu té com a 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'estos 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 allò concernent al sexe femení quant als drets específics de maternitat.

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

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

Article 2. Àmbit territorial

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

Article 3. 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 inclusivament.

Article 4. Àmbit personal

Este conveni s'aplicarà a tots els treballadors empleats en els centres de treball de les empreses incloses en el seu àmbit funcional.

Article 5. Àmbit de vigència i duració

El present conveni s'aplicarà amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2010, i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2012. No obstant això, arribats a l'1 de gener de 2013, es considerarà prorrogat i mantindrà 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 fefaent a l'altra part amb una antelació mínima d'un mes. Esta denúncia es comunicarà a l'autoritat laboral competent.

CAPÍTOL II

Article 6. Jornada de treball

La duració màxima de la jornada ordinària de treball serà de 40 hores setmanals en mitjana anual i la 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.

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

Els excessos que al final de l'any s'hagueren 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.

Article 7. Descans setmanal

La jornada laboral es complirà de tal manera que tot treballador puga disposar, addicionalment al diumenge, de mig dia lliure laborable a la setmana o un dia cada dos setmanes.

CAPÍTULO I

Artículo 1. 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. Ámbito territorial

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

Artículo 3. 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. 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. Ámbito de vigencia y duración

El presente convenio se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012. No obstante llegados al 1 de enero de 2013, 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. 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 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.

Artículo 7. 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.

Este descans serà establert, de comú acord, entre empresa i treballador, especificant-se concretament el dia en què corresponga a cada treballador, sense que es produïska obligatòriament acumulacions en els dissabtes a la vesprada o dilluns al matí, i es podran establir els torns necessaris entre la plantilla per a assegurar la deguda atenció al consumidor.

En aquells casos 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 el descans esmentat a un altre dia diferent de l'assenyalat, si no és per mutu acord entre empresa i treballador, i en el cas que coincidisca amb dia festiu, hi quedarà subsumit.

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.

Article 8. Condicions més beneficioses

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

Article 9. Vacances anuals

El personal gaudirà de trenta-un dia naturals de vacances, per cada any de servici, o part proporcional si no es duu un any de servici.

Les vacances es gaudiran preferentment entre els mesos de maig a octubre ambdós inclusivament, i no s'iniciaran en diumenge ni festiu. En tot cas es podran traslladar a un altre període si l'indicat coincidix en època de major activitat comercial.

En el cas que, per decisió empresarial, les vacances no es gaudisquen dins del període referit, es compensarà amb dos dies addicionals de vacances o part proporcional, si part d'estes es gaudixen fora del període.

El treballador haurà de conèixer, almenys amb dos mesos d'anticipació, el seu gaudi de vacances.

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

En el cas que iniciat el període de gaudi de vacances, es produïska una baixa mèdica que obligue a l'hospitalització del treballador, el període de vacances quedarà interromput exclusivament durant els dies que dure l'hospitalització, i estos dies es gaudiran a continuació del període de vacances o en una altra època de l'any, en funció de les necessitats de l'activitat de l'empresa. En este supòsit, el treballador comunicarà i acreditarà a l'empresa amb la major antelació possible l'hospitalització, la baixa i l'alta mèdica, perquè esta pugua determinar el gaudi del període addicional que això genere.

Article 10. Períodes de prova

Els períodes de prova queden establerts de la forma 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

D'acord amb el que disposa la disposició addicional desena de l'Estatut dels Treballadors, les parts pacten la jubilació total obligatòria als seixanta-cinc anys, acollint-se a la normativa aplicable respecte d'això.

Igualment es pacta la jubilació parcial obligatòria als seixanta-un anys, amb aplicació del que determina el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.

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 periodo 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.

Artículo 8. 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. 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, por decisión empresarial, las vacaciones no se disfruten dentro del periodo referido, se compensará con dos días adicionales de vacaciones o parte proporcional, de disfrutarse parte de las mismas fuera del periodo.

El trabajador deberá conocer, al menos, con dos meses de anticipación su disfrute vacacional.

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 Estatuto de los Trabajadores 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 caso de que iniciado el periodo de disfrute de vacaciones, se produjera una baja médica que obligase a la hospitalización del trabajador, el periodo vacacional quedará interrumpido exclusivamente durante los días que durase la hospitalización, disfrutándose dichos días a continuación del periodo vacacional o en otra época del año, en función de las necesidades de la actividad de la empresa. En este supuesto, el trabajador comunicará y acreditará a la empresa con la mayor antelación posible la hospitalización, la baja y el alta médica, para que ésta pueda determinar el disfrute del periodo adicional que ello genere.

Artículo 10. 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. Jubilación

A tenor de lo que determina la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, las partes pactan la jubilación total obligatoria a los sesenta y cinco años, acogiéndose a la normativa aplicable al respecto.

Igualmente se pacta la jubilación parcial obligatoria a los sesenta y un años, con aplicación de lo que determina el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Les esmentades jubilacions estaran supeditades al fet que el treballador reunisca les condicions generals exigides per a tindre dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social.

Aquells treballadors que en complir l'edat convinguda de jubilació no acrediten el dret a la pensió contributiva de jubilació, esta serà obligatòria, en qualsevol dels dos supòsits, quan complisquen els requisits exigits.

En coherència amb la política d'ocupació encaminada a la seua estabilitat, la transformació de contractes temporals en indefinits i la creació d'ocupació, l'empresa concertarà simultàniament un contracte de treball de relleu, d'anàloga categoria, amb un altre treballador en situació de desocupació, i quedarà obligada a mantindre coberta, com a mínim, la jornada de treball substituïda fins a la jubilació total del jubilat.

Article 12. Permisos retribuïts

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

1. 15 dies naturals en cas de matrimoni.
2. S'establix 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 eixe motiu, el treballador necessite fer un desplaçament a este efecte, el termini serà de quatre dies hàbils. En els supòsits en què el familiar estiga hospitalitzat, este 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, caldrà ajustar-se al que esta dispose quant a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica
5. Quant al permís per lactància que estableix l'Estatut dels Treballadors, s'establix que, amb l'objecte de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar, les empreses podran pactar amb els treballadors l'acumulació de tal permís en 23 dies addicionals de descans a continuació del període de suspensió per maternitat. El gaudi d'este permís substituïx a les diferents possibilitats arrellegues en l'Estatut dels Treballadors.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Reducció de jornada. Qui per raons de guarda legal tinga a la seua atenció directa algun menor de 8 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 octau i un màxim de la meitat 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 activitat retribuïda.

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

Conforme el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens en la qual introduïx un nou apartat 8 en el Text Refòs de l'Estatut dels Treballadors, 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. Esta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats en l'article 48.4 del Text Refòs de l'Estatut dels Treballadors. Este 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 esta norma el Govern.

Las citadas jubilaciones estarán supeditadas a que el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Aquellos trabajadores que al cumplir la edad convenida de jubilación no acrediten el derecho a la pensión contributiva de jubilación, esta será obligatoria, en cualquiera de los dos supuestos, cuando cumplan los requisitos exigidos.

En coherencia con la política de empleo tendente a la estabilidad del mismo, la transformación de contratos temporales en indefinidos y la creación de empleo, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo, de análoga categoría, con otro trabajador en situación de desempleo, y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la jubilación total del jubilado.

Artículo 12. 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. 15 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 un período determinado, se estará a lo que ésta 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 8 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 si 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 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dentro de los límites establecidos en el primer párrafo del presente artículo.

Paternidad. El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 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 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. 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.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, este 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 Text Refós de l'Estatut dels Treballadors siga gaudit en la seua totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre. El treballador que exercisca este dret podrà fer-ho durant el període comprés des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legal o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constituïx 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 Text Refós de l'Estatut dels Treballadors o immediatament després de la finalització de la dita suspensió. La suspensió del contracte a què es referix este article es podrà gaudir 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.

El treballador haurà de comunicar a l'empresari amb 15 dies d'antelació la data probable del part i la seua voluntat d'exercir este dret.

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. Este dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que estos 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 atendre 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 activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat, el període de duració de la qual es podrà gaudir de forma fraccionada, constituïx un dret individual dels treballadors, hòmens o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este 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, si queda orfe un fill menor de 12 anys, este treballador o treballadora tindrà dret a una excedència especial no retribuïda. Esta excedència tindrà una duració màxima de 60 dies naturals, comptats a partir del permís establert en este conveni i haurà de ser sol·licitada a l'empresari per mitjà de l'escrit corresponent, 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 7 dies per a la realització dels tràmits d'adopció o acolliment d'un menor de 8 anys, ampliable en tres dies més si es tracta d'adopció internacional.

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

CAPÍTOL III *Condicions econòmiques*

Article 13. Plus de compensació

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

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

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores 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 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores 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%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario con quince días de antelación la fecha probable del parto y su voluntad de ejercer este derecho.

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

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 éstos 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 retribuïda.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo 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 retribuïdos. Los trabajadores tendrán derecho a un permiso no retribuïdo 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 trata 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. 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 meritaran este plus, ni cap quantitat per antiguitat els contractes subscrits amb posterioritat al 31 de desembre de 2000.

Article 14. Salaris per a 2010

Són els que consten en les taules que com annex I s'adjunta al present conveni i són el resultat d'aplicar un increment de l'1% sobre les vigents a 31 de desembre de 2009

En el cas que s'hagueren aplicat increments inferiors, les diferències resultants des de l'1 de gener de 2010 es pagaran el primer trimestre de 2011.

Article 15. Salaris per a 2011 i 2012

Salaris 2011

Els salaris vigents per a l'any 2011 que figuren en l'annex II són el resultat d'aplicar als que figuren en les taules per a 2010, un increment de l'1% a compte de l'IPC real resultant per a eixa anualitat.

Clàusula de revisió.

En el cas que al finalitzar 2011, l'IPC real per a eixe any supere l'augment salarial aplicat, es revisaran les percepcions amb efectes retroactius des del dia 1 de gener de 2011 per la diferència entre l'IPC resultant i l'increment efectuat, per a tots els conceptes.

La diferència al 31 de desembre de 2011, si n'hi ha, es pagarà en el primer trimestre de 2012.

Salaris 2012

Els salaris vigents per a l'any 2012 seran el resultat d'aplicar als que figuren en les taules per a 2011, si és el cas revisades, un increment de l'1% a compte de l'IPC resultant per a eixa anualitat.

Clàusula de revisió.

En el cas que al finalitzar 2012, l'IPC real per a eixe any supere l'augment salarial aplicat, es revisaran les percepcions amb efectes retroactius des del dia 1 de gener de 2012 per la diferència entre l'IPC resultant i l'increment efectuat, per a tots els conceptes.

La diferència al 31 de desembre de 2012, si n'hi ha, es pagarà en el primer trimestre de 2013.

Article 16. Pagues extraordinàries

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

Article 17. Complement assistencial consolidat

El Plus assistencial de l'ordre del 10% del salari base que percebien els treballadors majors de 25 anys, o aquells menors que tingueren la condició de cap de família; queda congelat en els valors adquirits al 31 de desembre de 1994 i no es genera en les noves contractacions.

CAPÍTOL IV *Acció social*

Article 18. Acció social de l'empresa

Totes les empreses afectades per este conveni hauran de subscriure una assegurança d'accidents no laborals per un 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 el barem en cas d'invalidesa parcial per accident extralaboral; així com la mort no accidental per un 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 quantitats esmentades a favor dels treballadors de les empreses a què s'aplique este conveni. A fi que unes empreses no queden mes gravades que altres en raó de ser superior l'edat dels seus treballadors o menor el nombre d'estos, la prima serà única.

B) Totes les empreses afectades per este 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, mitjançant sol·licitud fefaent al gremi, adjuntant-hi relació de treballadors assalariats. Amb caràcter voluntari, en les mateixes condicions, s'hi podran incloure autònoms.

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

Artículo 14. Salarios para 2010

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 1% sobre las vigentes a 31 de diciembre de 2009.

En el supuesto de que se hubieran aplicado incrementos inferiores, las diferencias resultantes desde el 1 de enero de 2010 se abonarán en el primer trimestre de 2011.

Artículo 15. Salarios para 2011 y 2012

Salarios 2011.

Los salarios vigentes para el año 2011 que figuran en el anexo II, son resultado de incrementar los que figuran en las tablas para 2010, un incremento del 1% a cuenta del IPC real resultante para esa anualidad.

Cláusula de revisión:

En el caso de que al finalizar 2011 el IPC real para dicho año supere el aumento salarial aplicado, se revisarán las percepciones con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2011 por la diferencia entre el IPC resultante y el incremento efectuado, para todos los conceptos.

La diferencia al 31 de diciembre de 2011, de existir, se abonará en el primer trimestre de 2012.

Salarios 2012.

Los salarios vigentes para el año 2012, serán el resultado de incrementar los que figuren en las tablas para 2011, en su caso revisadas, un incremento del 1% a cuenta del IPC resultante para esa anualidad.

Cláusula de revisión:

En el caso de que al finalizar 2012 el IPC real para dicho año supere el aumento salarial aplicado, se revisarán las percepciones con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2012 por la diferencia entre el IPC resultante y el incremento efectuado, para todos los conceptos.

La diferencia al 31 de diciembre de 2012, de existir, se abonará en el primer trimestre de 2013.

Artículo 16. Pagas extraordinarias

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

Artículo 17. 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 III; no generándose en las nuevas contrataciones.

CAPÍTULO IV *Acción social*

Artículo 18. 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 éstos, 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.

C) A fi que els sindicats puguen comprovar la total cobertura dels treballadors del sector, no serà vàlida la inclusió dels treballadors en qualsevol altra pòlissa que en tot cas tindrà consideració de voluntària.

D) La no inclusió dels treballadors en la pòlissa col·lectiva per part de les empreses, determinarà que recaiguen sobre elles 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 V

Article 19. Dret supletori

En allò no pactat en este conveni s'aplicaran les normes generals.

Article 20. Mediació i arbitratge

Es crea la comissió paritària del conveni, com a òrgan d'interpretació del conveni, arbitratge en els conflictes que li siguen sotmesos per les parts amb referència al conveni, vigilància dels pactes, estudi i aclariment, si és el cas, dels acords i normes, vigilància del compliment del que s'ha pactat, i aquelles altres qüestions que se li encarreguen, com ara les discrepàncies en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball de l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

La comissió paritària estarà composta per vuit membres: quatre nomenats per la part empresarial, dos de Castelló, i dos de València, i quatre pels sindicats, dos de UGT i dos per CC OO.

La comissió paritària haurà de pronunciar-se en cada cas, sense que pugui abstenir-se de fer-ho amb el pretext de silenci, foscor o insuficiència del conveni. Si no hi ha al·lusió de la comissió paritària, esta haurà de sotmetre's al procediment de mediació i arbitratge del IV ASEC.

El terme de pronunciament serà com a màxim de vint dies.

Article 21. Indemnització acabament contracte

Les empreses pagaran una indemnització de dotze dies per any, o part proporcional si és el cas, a l'expiració dels contractes, siga quina siga la seua modalitat, sempre que superen els sis mesos de duració i sempre que no tinguen establert un altre tipus d'indemnització superior a esta.

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.

Si la situació d'Incapacitat Temporal excedeix de 15 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 de l'increment salarial pactat en el conveni col·lectiu

1. A fi d'aconseguir la necessària estabilitat econòmica, els increments salarials pactats no seran de necessària i obligada aplicació per a aquelles empreses que acrediten, de forma objectiva i fefaent situacions de dèficit o pèrdues mantingudes en els exercicis comptables dels dos anys anteriors, o d'un any si durant el vigent les vendes tenen un ritme descendent. Així mateix es tindran en compte les previsions per als anys de vigència del conveni.

A estos efectes serà requisit imprescindible:

A) Comunicar als representants dels treballadors i a la comissió paritària del conveni col·lectiu, la seua intenció d'acollir-se al present article en el termini de 30 dies naturals des de la publicació en el butlletí oficial corresponent (BOP) del conveni col·lectiu en el primer any de

C) Al objeto de que los sindicatos puedan comprobar la total cobertura de los trabajadores del sector, no será válida la inclusión de los trabajadores en cualquier otra póliza que en todo caso tendrá consideración de voluntaria.

D) La no inclusión de los trabajadores en la póliza colectiva 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 V

Artículo 19. Derecho supletorio

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

Artículo 20. Comisión paritaria

Se crea la comisión paritaria del convenio, como órgano de interpretación del convenio, arbitraje en los conflictos que le sean sometidos por las partes con referencia al convenio, vigilancia de los pactos, estudio y clarificación, en su caso, de los acuerdos y normas, vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y aquellas otras cuestiones que se le encomienden, tales como las discrepancias en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión paritaria estará compuesta por ocho miembros: cuatro nombrados por la parte empresarial, dos de Castellón, y dos de Valencia, y cuatro por los sindicatos, dos de UGT y dos por CC OO.

La comisión paritaria deberá pronunciarse en cada caso, sin que pueda abstenerse de hacerlo con el pretext de silencio, oscuridad o insuficiencia del convenio. En el caso de no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, ésta deberá someterse al procedimiento de mediación y arbitraje del IV ASEC.

El término de pronunciamiento será como máximo de veinte días.

Artículo 21. 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, sea cual fuera su modalidad, siempre que superen los seis meses de duración y siempre que no tengan establecida otro tipo de indemnización superior a ésta.

Artículo 22. 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 quince días, los porcentajes pactados se percibirán desde el primer día de la baja.

Artículo 23. Movilidad

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

Artículo 24. Cláusula de inaplicación del incremento salarial pactado en el convenio colectivo

1. Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los incrementos salariales pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, de forma objetiva y fehaciente situaciones de dèficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores, o en su defecto, de un año si durante el vigente las ventas tienen un ritmo descendente. Asimismo se tendrán en cuenta las previsions para los años de vigencia del convenio.

A tales efectos será requisito imprescindible:

A) Comunicar a los representantes de los trabajadores y a la comisión paritaria del convenio colectivo, su intención de acogerse al presente artículo en el plazo de 30 días naturales desde la publicación en el boletín oficial correspondiente (BOP) del convenio colectivo en el

vigència o de la seua actualització per al/s següent/s. Este termini establert té caràcter obligatori. El seu incompliment impedirà les empreses acollir-se a allò que s'ha acordat en este article.

B) Assolir acord sobre l'increment a aplicar en l'empresa amb els representants dels treballadors en esta. L'acord assolit s'haurà d'enviar, per a la seua plena validesa a la comissió paritària del conveni perquè l'arxive i en done fe quan siga requerida per a això.

C) La negociació tindrà un termini màxim de 30 dies a partir de la data de notificació de l'empresa als representants dels treballadors de la seua intenció d'acollir-se al que assenyalada este article.

D) En els supòsits de desacord s'enviarà la documentació i la proposta a la comissió paritària del conveni perquè resolga en el termini de 15 dies, de manera que la seua decisió tindrà la mateixa força que si s'haguera assolit acord en el període de consultes. La comissió paritària haurà de pronunciar-se per unanimitat i necessàriament sobre l'existència o no de causes justificades de la sol·licitud d'inaplicació, prenent com a base objectiva la documentació ressenyada en el número 2 següent.

2. La direcció de l'empresa haurà d'entregar als representants dels treballadors la documentació següent:

Balances de situació, comptes de pèrdues i guanys dels dos anys de referència, amb les corresponents auditories si correspongueren, i les declaracions de l'impost de societats, que posen de manifest els resultats al·legats per a la inaplicació, així com la previsió de l'any en curs. En les empreses de menys de 50 treballadors, i en funció dels costos econòmics que això implica, se substituirà l'informe d'auditoria per la documentació que resulte necessària dins de l'assenyalada en este mateix número 2, per a demostrar fehacientment la situació de pèrdues, i a més de tota la documentació referida i en qualsevol cas junt amb esta es presentarà un estudi de la incidència dels salaris en l'estructura general de l'empresa.

3. L'acord assolit definirà expressament si procedix aplicar algun increment retributiu.

4. Una vegada finalitzat el període de desvinculació, l'empresa s'obliga a procedir a l'actualització immediata dels salaris dels treballadors i, per a això, s'aplicaran sobre els salaris inicials els diferents increments pactats en conveni col·lectiu. No obstant això, i sense perjudici del que s'ha manifestat abans, la direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors, en funció dels resultats econòmics que obtinga l'empresa, durant el període de desvinculació, procediran a la negociació d'una possible recuperació efectiva dels increments no realitzats en el seu moment com a conseqüència de l'aplicació de la desvinculació.

5. No podran fer ús de la clàusula d'inaplicació aquelles empreses que en facen ús durant dos anys consecutius o tres alterns, dins d'un període de 4 anys.

6. Excepte l'increment salarial pactat en quantia diferent del general del conveni, o altres aspectes que puguen incidir en la recuperació econòmica, la resta del conveni serà de plena aplicació en l'empresa.

7. En el cas que l'empresa objecte de la inaplicació forme part d'un grup d'empreses que actuen en l'àmbit nacional o supranacional i amb la mateixa activitat, que estiguera subjecta a la presentació de comptes anuals consolidats en el Registre Mercantil, la comissió paritària del conveni analitzarà que, arran d'esta connexió, no es pogueren desvirtuar els resultats concrets de l'empresa en qüestió, examinant per a això, si cal, les dades que corresponguen.

8. En el cas que es tracte d'empreses el rendiment econòmic de les quals es fixe per mitjà d'estimació objectiva (mòduls), la documentació mínima a aportar serien les declaracions de mòduls dels dos anys anteriors, així com les z de caixa que acrediten una reducció de vendes, més l'estudi de la incidència dels salaris sobre l'estructura econòmica de l'empresa, i la resta de la tramitació i efectes són els dits en els punts anteriors.

Article 25. Treball en festius

Les parts firmants del present conveni sustenten el principi de mantenir 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

primer año de vigencia o de su actualización para el/los siguiente/s. Este plazo establecido tiene carácter obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo acordado en este artículo.

B) Alcanzar acuerdo sobre el incremento a aplicar en la empresa con los representantes de los trabajadores en la misma. El acuerdo alcanzado deberá remitirse, para su plena validez a la comisión paritaria del convenio para que lo archive y de fe del mismo cuando sea requerida para ello.

C) La negociación tendrá un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación de la empresa a los representantes de los trabajadores de su intención de acogerse a lo señalado en este artículo.

D) En los supuestos de desacuerdo se remitirá la documentación y la propuesta a la comisión paritaria del convenio para que resuelva en el plazo de 15 días, de modo que su decisión tendrá igual fuerza que si se hubiese alcanzado acuerdo en el período de consultas. La comisión paritaria deberá pronunciarse por unanimidad y necesariamente sobre la existencia o no de causas justificadas de la solicitud de inaplicación, tomando como base objetiva la documentación reseñada en el número 2 siguiente.

2. La dirección de la empresa deberá entregar a los representantes de los trabajadores la siguiente documentación:

Balances de situación, cuentas de pérdidas y ganancias de los dos años de referencia, con las correspondientes auditorias si correspondieran, y las declaraciones del impuesto de sociedades, que pongan de manifiesto los resultados alegados para la inaplicación, así como la previsión del año en curso. En las empresas de menos de 50 trabajadores, y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditoría por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en este mismo número 2, para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas, presentándose además de toda la documentación referida y en cualquier caso junto a la misma un estudio de la incidencia de los salarios en la estructura general de la empresa.

3. El acuerdo alcanzado definirá expresamente si procede aplicar algún incremento retributivo.

4. Finalizado el periodo de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores y, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en convenio colectivo. No obstante, y sin perjuicio de lo manifestado anteriormente, la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, en función de los resultados económicos que obtenga la empresa, durante el período de descuelgue, procederán a la negociación de una posible recuperación efectiva de los incrementos no realizados en su momento como consecuencia de la aplicación del descuelgue.

5. No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación aquellas empresas que hayan uso de la misma durante dos años consecutivos o tres alternos, dentro de un período de 4 años.

6. Excepto el incremento salarial pactado en cuantía diferente del general del convenio, u otros aspectos que pudieran incidir en la recuperación económica, el resto del convenio será de plena aplicación en la empresa.

7. En el caso de que la empresa objeto de la inaplicación formara parte de un grupo de empresas que actúen en el ámbito nacional o supranacional y con la misma actividad, que estuviera sujeta a la presentación de cuentas anuales consolidadas en el registro mercantil, la comisión paritaria del convenio analizará que, a raíz de esta conexión, no pudieran desvirtuarse los resultados concretos de la empresa en cuestión, examinando para ello si fuese necesario, los datos que correspondan.

8. En el caso de que se tratara de empresas cuyo rendimiento económico se fijara mediante estimación objetiva (módulos), la documentación mínima a aportar serían las declaraciones de módulos de los dos años anteriores, así como las z de caja que acreditaran una reducción de ventas, más el estudio de la incidencia de los salarios sobre la estructura económica de la empresa, siendo el resto de la tramitación y efectos los dichos en los puntos anteriores.

Artículo 25. 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,

assegura la seua presència voluntàriament, almenys en el 50%, podrà establir-se un torn rotatiu de treball fins a completar el 50% mencionat, 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 50% sobre el valor de l'hora ordinària.

No s'aplicarà 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 servicis més del 50% dels festius autoritzats com hàbils.

Article 26. Hores extraordinàries

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

CAPÍTOL VI Contractació

Article 27. Contractació

a) Contractes de formació. Es podran subscriure per a les distintes categories d'este conveni, llevat de les de conductor, mossos, subaltern, aspirant administratiu i aprenent. La duració no podrà ser inferior a sis mesos, ni excedirà de dos anys, i en la resta s'ajustarà al que determina la llei respecte a este tipus de contracte

b) Contracte en pràctiques. Estos 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 eventuals per necessitats de la producció. Tindran una duració màxima de 12 mesos, dins d'un període de divuit mesos. En cas de contractar-se per un període inferior, podrà prorrogar-se per acord de les parts, per una sola vegada fins als mencionats 12 mesos.

d) Contracte d'obra o servicis. Es podran contractar per a la realització d'una obra o servici, 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 duració mínima de 12 hores setmanals o quaranta-vuit mensuals.

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

Article 28. 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, i s'atribuïxen l'encàrrec de dur a terme plans de formació de caràcter sectorial, en les dues vessants de contínua i ocupacional.

Article 29. 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 30. 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 31. Faltes i sancions

Faltes

Es consideren faltes les accions o omissions que suposen incompliment 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 peculiars característiques.

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

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. Horas extraordinarias

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

CAPÍTULO VI Contratación

Artículo 27. 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 no podrá ser inferior a seis meses, ni excederá de dos años, ajustándose, en el resto, a lo que determina la ley respecto a este tipo de contrato.

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 12 meses.

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 12 horas semanales o cuarenta y ocho mensuales.

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

Artículo 28. 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 29. 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 30. 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 31. 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.

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus:

1. D'una a tres faltes de puntualitat, durant un període de trenta dies naturals, sense causa justificada.
2. No notificar en dos dies hàbils la baixa corresponent de incapacitat temporal o la raó de la falta al treball per motius justificats, llevat que es prove 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 si causa justificada per breu temps.
5. Menuts descuits en la conservació del material i utensilis.
6. La falta incidental de neteja o neteja personal.
7. No comunicar el canvi de domicili, dins dels deu dies de produït.
8. Discutir sobre assumptes estranys al treball.
9. L'embriaguesa ocasional.
10. Llegir durant el treball qualsevol classe d'impresos o publicacions aliens al servici.
11. Aquelles altres d'anàloga naturalesa.

Faltes greus

Té la consideració de faltes greus:

1. De quatre a vuit faltes no justificades de puntualitat en un període de trenta dies naturals.
2. Faltar dos dies al treball sense justificació en un període de 30 dies naturals. Faltar un dia al treball abans o després de festiu, sempre que es produïsquen dos faltes en 60 dies naturals, o tres faltes en 180 dies naturals.
3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguen afectar les prestacions de la Seguretat Social. Si hi ha malícia, es considerarà falta molt greu.
4. Dedicar-se a jocs durant les hores de treball, siguen estos de la classe que siguen.
5. No prestar la deguda atenció al treball encomanat.
6. Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seua firma, fitxa, o targeta de control.
7. Negligència o desídia que afecta la bona marxa del treball.
8. La imprudència en acte de servici 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 perjudis greus, així com no advertir immediatament els seus caps sobre qualsevol anomalia d'importància que s'observe en les instal·lacions.
12. L'omissió a posta o per negligència, o ignorància inexcusable, d'informes manifestament injustos o l'adopció d'acords en les mateixes circumstàncies.
13. Els descuits i les equivocacions que es repetixen ben sovint, o els que originen perjudis a l'empresa, així com l'ocultació maliciosa d'estos 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 esta situació, mes de vuit faltes no justificades de puntualitat en un període de trenta dies naturals, 16 faltes no justificades de puntualitat en un període de cent vuitanta 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 constituïx faltar al treball tres dies, sense causa justificada, durant un període de trenta dies.

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 d'este descuit es derive perill per als companys de treball o perjudi per a l'empresa

Faltes leves

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un periodo de 30 días naturales contados desde la primera falta, sin causa justificada.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad temporal 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 30 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. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los 10 días de producido.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.
9. La embriaguez ocasional.
10. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos al servicio.
11. Aquellas otras de análoga naturaleza.

Faltes graves

Tiene la consideración de faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de 30 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 éstos de la clase que sean.
5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
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.

Faltes 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 30 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 accident greu per imprudència o negligència inexorable.

2.3. Fumar en els llocs en què estiga prohibit per raons de seguretat i higiene. Esta 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 contingut dels mateixos, quan se sol·licite pel personal encarregat d'esta missió.

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

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

7. Tot comportament o conducta en l'àmbit laboral que atempte el respecte de la intimitat i la dignitat de la dona o de l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si esta conducta o comportament es duu 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:

Per faltes lleus:

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

Per faltes greus:

- a) Amonestació per escrit
- b) Suspensió d'ocupació i sou de tres fins a quinze dies

Per faltes molt greus:

- a) Suspensió d'ocupació i sou de fins a sis mesos.
- 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 de justificar la recepció o firmar la conformitat de la comunicació. Les sancions que en l'ordre 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 n'hi ha, haurà de dur informe de la direcció de les empreses de totes les sancions imposades per faltes molt greus. Els delegats sindicals en l'empresa, si n'hi ha, 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 esta circumstància li conste a l'empresari.

Prescripció

Respecte als treballadors, les faltes lleus prescriuran als deu 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.

ANNEX I

Taules salarials 2010

Nivells d'ocupació	2010
Director gerent	913,99
Encarregat general	773,09
Encarregat establiment	744,46
Cap administratiu	716,10
Comptable, oficial administratiu	683,27
Auxiliar administratiu	656,22
Aspirant administratiu menys 18 anys	633,30
Mestre carnisser	773,09
Professional d'ofici de primera	716,10
Dependent major	716,10

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 15 días

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
- 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 se 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 10 días; las graves a los 20 días; y las muy graves a los 60 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.

ANEXO I

Tablas salariales 2010

Niveles de empleo	2010
Director gerente	913,99
Encargado general	773,09
Encargado establecimiento	744,46
Jefe administrativo	716,10
Contable, oficial administrativo	683,27
Auxiliar administrativo	656,22
Aspirante administrativo menos 18 años	633,30
Maestro carnicero	773,09
Profesional de oficio de primera	716,10
Dependiente mayor	716,10

Conductor de camió	716,10
Professional d'ofici de segona	683,27
Dependent	683,27
Conductor repartidor	683,27
Professional d'ofici de tercera	656,22
Ajudant de dependent	656,22
Mosso	650,80
Aprenent menor de 18 anys	633,30
Subalterns tots	650,80

ANNEX II
Taules salarials 2011

<i>Nivells d'ocupació</i>	<i>2011</i>
Director gerent	923,13
Encarregat general	780,83
Encarregat establiment	751,91
Cap administratiu	723,26
Comptable, oficial administratiu	690,10
Auxiliar administratiu	662,78
Aspirant administratiu menys 18 anys	641,40
Mestre carnisser	780,83
Professional d'ofici de primera	723,26
Dependent major	723,26
Conductor de camió	723,26
Professional d'ofici de segona	690,10
Dependent	690,10
Conductor repartidor	690,10
Professional d'ofici de tercera	662,78
Ajudant de dependent	662,78
Mosso	657,31
Aprenent menor de 18 anys	641,40
Subalterns tots	657,31

ANNEX III
Complement assistencial consolidat

Director gerent	57,10
Encarregat general	48,30
Encarregat establiment	46,51
Cap administratiu	44,74
Comptable, oficial administratiu	42,68
Auxiliar administratiu	40,98
Aspirant administratiu menys 18 anys	23,16
Mestre carnisser	48,30
Professional d'ofici de primera	44,74
Dependent major	44,74
Conductor de camió	44,74
Professional d'ofici de segona	42,68
Dependent	42,68
Conductor repartidor	42,68
Professional d'ofici de tercera	40,98
Ajudant de dependent	40,98
Mosso	40,66
Aprenent menor de 18 anys	23,16
Subalterns tots	40,86

Conductor de camión	716,10
Profesional de oficina de segunda	683,27
Dependiente	683,27
Conductor repartidor	683,27
Profesional de oficina de tercera	656,22
Ayudante de dependiente	656,22
Mozo	650,80
Apreniz menor de 18 años	633,30
Subalternos todos	650,80

ANEXO II
Tablas salariales 2011

<i>Niveles de ocupación</i>	<i>2011</i>
Director gerente	923,13
Encargado general	780,83
Encargado establecimiento	751,91
Jefe administrativo	723,26
Contable, oficial administrativo	690,10
Auxiliar administrativo	662,78
Aspirante administrativo menor 18 años	641,40
Maestro carnicero	780,83
Profesional de oficina de primera	723,26
Dependiente mayor	723,26
Conductor de camión	723,26
Profesional de oficina de segunda	690,10
Dependiente	690,10
Conductor repartidor	690,10
Profesional de oficina de tercera	662,78
Ayudante de dependiente	662,78
Mozo	657,31
Apreniz menor de 18 años	641,40
Subalternos todos	657,31

ANEXO III
Complemento asistencial consolidado

Director gerente	57,10
Encargado general	48,30
Encargado establecimiento	46,51
Jefe administrativo	44,74
Contable, oficial administrativo	42,68
Auxiliar administrativo	40,98
Aspirante administrativo menor 18 años	23,16
Maestro carnicero	48,30
Profesional de oficina de primera	44,74
Dependiente mayor	44,74
Conductor de camión	44,74
Profesional de oficina de segunda	42,68
Dependiente	42,68
Conductor repartidor	42,68
Profesional de oficina de tercera	40,98
Ayudante de dependiente	40,98
Mozo	40,66
Apreniz menor de 18 años	23,16
Subalternos todos	40,86

Nota: segons el que establix l'article 7, no tenen dret a percebre este complement assistencial consolidat aquells empleats contractats a partir de l'1 de gener de 1995.

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.