

Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació

RESOLUCIÓ de 14 de maig de 2024, del Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu de comerç d'activitats diverses per a la Comunitat Valenciana 2024-2026. [2024/5273]

Vist el text del Conveni col·lectiu de comerç d'activitats diverses per a la Comunitat Valenciana 2024-2026, codi 80100165012019, subscrit per la comissió negociadora, que està integrada, d'una part, per la Unió Gremial – Federació de Gremis i Associacions del Comerç Valencià, i, d'una altra, per la part social, composta per la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV) i per la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV), i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, de l'Estatut dels Treballadors (aprobat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors); l'article 2.1.a del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, este Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes, d'acord amb el que estableixen l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; l'article 17 del Decret 136/2023, de 10 d'agost, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació, i l'article 28 de l'Orde 9/2024, de 25 d'abril, de la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació, per la qual es desplega el Decret 136/2023, de 10 d'agost, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, amb notificació a la comissió negociadora, i el depòsit del text del conveni.

Segon

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

València, 14 de maig de 2024.— La cap del Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes: Aurora Valero Alcaraz.

CONVENI COL·LECTIU DE COMERÇ D'ACTIVITATS DIVERSES PER A LA COMUNITAT VALENCIANA 2024-2026**ÍNDEX****CAPÍTOL I. Parts que el concerten i àmbits d'aplicació**

Article 1. Parts que el concerten

Article 2. Àmbit territorial i personal

Article 3. Vigència, pròrroga i terminis

Article 4. Vinculació a la totalitat

CAPÍTOL II. Organització i contractació

Article 5. Organització del treball

Article 6. Ingressos en l'empresa

Article 7. Períodes de prova

Article 8. Contractació

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

CAPÍTOL III. Jornada laboral

Article 10. Jornada de treball

Article 11. Diumenges i festius

Article 12. Hores extraordinàries

Article 13. Vacacions anuals

Article 14. Llicències, permisos i excedències

CAPÍTOL IV. Condicions retributives**Conselleria de Educación, Universidades y Empleo**

RESOLUCIÓN de 14 de mayo de 2024, del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo de comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana 2024-2026. [2024/5273]

Visto el texto del Convenio colectivo de comercio actividades diversas para la Comunitat Valenciana 2024 – 2026, código 80100165012019, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la UNIÓN GREMIAL, federación de gremios y asociaciones del comercio valenciano y de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV) y por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores (aprobad por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2.1.a del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el artículo 17 del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo y en el artículo 28 de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo

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

València, 14 de mayo de 2024.— La jefa del servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas: Aurora Valero Alcaraz.

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ACTIVIDADES DIVERSAS PARA LA COMUNITAT VALENCIANA 2024-2026**INDICE****CAPÍTULO I. Partes que lo conciertan y ámbitos de aplicación**

Artículo 1. Partes que lo conciertan

Artículo 2. Ámbito territorial y personal

Artículo 3. Vigencia, prórroga y plazos

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

CAPÍTULO II. Organización y contratación

Artículo 5. Organización del trabajo

Artículo 6. Ingresos en la empresa

Artículo 7. Períodos de prueba

Artículo 8. Contratación

Artículo 9. Cese en la empresa y plazos de preaviso

CAPÍTULO III. Jornada Laboral

Artículo 10. Jornada de trabajo

Artículo 11. Domingo y festivos

Artículo 12. Horas extraordinarias

Artículo 13. Vacaciones anuales

Artículo 14. Licencias, permisos y excedencias

CAPÍTULO IV. Condiciones retributivas



Article 15. Estructura salarial
Article 16. Data i forma de pagament
CAPÍTOL V. Condicions assistencials
Article 17. Complementos per I. T
Article 18. Jubilació
Article 19. Assegurança d'accidents
Article 20. Vigilància de la salut
Capítol VI. Altres condicions
Article 21. Desplaçaments
Article 22. Uniformes i/o roba de treball
Article 23. Representació sindical
CAPÍTOL VII. Règim disciplinari laboral
Article 24. Règim disciplinari
Capítol VIII. Disposicions addicionals
Article 25. Incrementos salarials
Article 26. Compensació i absorció
Article 27. Legislació supletòria. Drets digitals i teletreball
Article 28. Clàusula de desvinculació
Article 29. Comissió paritària
CAPÍTOL IX. Igualtat de tracte i d'oportunitats
Article 30. Declaració antidiscriminària i sobre violència de gènere
Article 31. Declaració en matèria de pluriocupació
Article 32. Igualtat d'oportunitats entre hòmens i dones
Grups professionals
ANNEX. Taules salarials

CONVENI COL·LECTIU DE COMERÇ D'ACTIVITATS DIVERSES PER A LA COMUNITAT VALENCIANA 2024-2026

CAPÍTOL I Àmbits

Article 1. Parts que el concerten

El present conveni col·lectiu l'han pactat, d'una part, la Unió Gremial, i, d'una altra part, els sindicats Federació de Servicis, Mobilitat i Consum d'UGT País Valencià (FeSMC UGT) i Federació de Servicis de CCOO del País Valencià (SERVICIOS-CCOO). Les dos parts es reconeixen mútuament legitimació per a negociar el present conveni i per a subscriure'l en els termes que consten.

Este conveni col·lectiu gaudix de naturalesa normativa i eficàcia general en els termes del Títol III de l'Estatut dels Treballadors dins dels àmbits territorial, funcional i personal d'este.

Article 2. Àmbit territorial i personal

El present conveni regula les relacions laborals entre les empreses enquadrades en el sector del comerç d'activitats diverses i els seus treballadors/ores, radicades a la Comunitat Valenciana, quan la seua activitat prevalent siga la del comerç d'alguna o diverses de les especialitats següents: basars, bijuteria, articles de regal en general, botigues denominades de «multipreu», sex-shops, subministraments i servicis diversos per a la indústria de la decoració, antiguitats, làmines i marcs, estancs, venda d'animals de companyia i servicis aparellats a esta, marroquineria, a més de qualsevol altra mena de comerç enquadre en el sector esmentat que no estiga adscrit expressament a un altre conveni sectorial per a l'activitat de comerç i la seua activitat principal no estiga enquadre en un altre conveni aplicable.

Article 3. Vigència, pròrroga i terminis

El conveni entrarà en vigor des de l'1 de gener de 2024 fins al 31 de desembre de 2026.

El Conveni col·lectiu es prorrogarà d'any en any si, almenys un mes abans de la data d'expiració, no és denunciat per alguna de les parts mitjançant una comunicació escrita, de la qual l'altra part justificarà recepció, i se'n remetrà una còpia per a registrar a l'autoritat laboral.

En el cas que de no es denuncie el conveni, es prorrogarà fins que hi haja una denúncia en els termes que establix este article. Per a cada any de pròrroga, s'aplicarà una revisió de les retribucions econòmiques, aplicant un increment de l'IPC en el conjunt nacional dels dotze últims mesos.

Artículo 15. Estructura salarial
Artículo 16. Fecha y forma de pago
CAPÍTULO V. Condiciones asistenciales
Artículo 17. Complementos por I.T
Artículo 18. Jubilación
Artículo 19. Seguro de accidentes
Artículo 20. Vigilancia de la Salud
CAPÍTULO VI. Otras condiciones
Artículo 21. Desplazamientos
Artículo 22. Uniformes y/o prendas de trabajo
Artículo 23. Representación sindical
CAPÍTULO VII Régimen disciplinario laboral
Artículo 24. Régimen disciplinario
CAPÍTULO VIII. Disposiciones adicionales
Artículo 25. Incrementos salariales
Artículo 26. Compensación y absorción
Artículo 27. Legislación supletoria. Derechos digitales y teletrabajo
Artículo 28. Cláusula de descuelgue
Artículo 29. Comisión Paritaria
CAPÍTULO IX. Igualdad de trato y de oportunidades
Artículo 30. Declaración antidiscriminatoria y sobre violencia de género
Artículo 31. Declaración en materia de pluriempleo
Artículo 32. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
Grupos Profesionales.
ANEXO: Tablas salariales.

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ACTIVIDADES DIVERSAS PARA LA COMUNITAT VALENCIANA 2024-2026

CAPÍTULO I Ámbitos

Artículo 1. Partes que lo conciertan

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

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

Artículo 2. Ámbito territorial y personal

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

Artículo 3. Vigencia, prórroga y plazos

El convenio entrará en vigor desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2026.

El Convenio colectivo se prorrogará de año en año si, al menos un mes antes a la fecha de expiración, no es denunciado por alguna de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

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

Article 4. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic indivisible, per la qual cosa en cas que la jurisdicció competent anul·le algun aspecte del seu contingut, les parts firmants del present conveni es reuniran en el termini de 30 dies següents a la data de la resolució ferma que haja anul·lat este aspecte, a fi de donar solució a l'incident produït. Transcorreguts 30 dies de la primera reunió al fi esmentat sense que s'haja arribat a un acord, s'establirà el calendari de renegociació de la totalitat del conveni.

CAPÍTOL II

*Organització i contractació**Article 5. Organització del treball*

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

Article 6. Ingressos en l'empresa

L'ingrés dels treballadors/ores en l'empresa s'ajustarà al que preveuen les normes legals i reglamentàries sobre col·locació, i les empreses podran sotmetre els candidats/ates a les proves d'ingrés que consideren oportunes, sempre que estes no denigren les persones a causa del seu sexe, raça, religió, etc.

Article 7. Períodes de prova

1. Els períodes de prova quedaran subjectes a l'escala següent:

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

No podrà establir-se en els contractes de duració determinada un període de prova amb una duració superior als dos terços de la duració del contracte.

2. Serà nul el pacte que establisca període de prova quan el treballador/a haja exercit les mateixes funcions amb anterioritat en la mateixa empresa, en qualsevol modalitat de contractació.

3. Durant el període de prova, qualsevol de les parts contractants podrà desistir del contracte, sense que el desistiment produïska cap efecte per a cap de les parts.

Article 8. Contractació

En el marc de les polítiques d'ocupació encaminades a millorar la qualitat i l'ocupabilitat del mercat de treball i amb la finalitat d'afavorir l'accés a este a determinats col·lectius amb més dificultats d'inserció laboral, així com d'acord amb el que preveu l'article 43 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, les parts negociadores del present conveni acorden establir com a prioritari el foment de la contractació dels col·lectius de jòvens, dones, treballadors/ores majors de 45 anys i desocupats/ades de llarga duració.

A l'efecte del que indica el paràgraf anterior, s'entén per jòvens les persones treballadores de menys de 30 anys, i per desocupats/ades de llarga duració els treballadors/ores que consten inscrits com a demandants d'ocupació en l'oficina del SEPE un període mínim de 360 dies.

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

a) Contracte a temps parcial i contracte de relleu

Caldrà ajustar-se al que disposa l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors, amb les puntualitzacions següents: si les hores contractades són quatre o menys de quatre al dia, hauran de realitzar-se de manera continuada.

Hores complementàries

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

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

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

CAPÍTULO II

*Organización y contratación**Artículo 5. Organización del trabajo*

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

Artículo 6. Ingresos en la empresa

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

Artículo 7. Periodos de prueba

1. Los periodos de prueba quedarán sujetos a la siguiente escala:

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

No podrá establecerse en los contratos de duración determinada un periodo de prueba cuya duración sea superior los dos tercios de la duración del contrato.

2. Será nulo el pacto que establezca periodo de prueba cuando el/la trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

3. Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes contratantes podrá desistir del contrato, sin que dicho desistimiento produzca efecto alguno para ninguna de las partes.

Artículo 8. Contratación

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

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

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

a) Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes puntualizaciones: Si las horas contratadas son cuatro o menos de cuatro al día, deberán realizarse de forma continuada.

Horas complementarias

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Cuando las horas complementarias realizadas superen el 10 % de las horas ordinarias contratadas dará lugar a la consolidación de una parte de estas en los siguientes términos:



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

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

– Perquè es produïska la consolidació, serà necessari que el treballador/a manifeste voluntat expressa en este sentit.

b) Contracte per a la formació i l'aprenentatge

Caldrà ajustar-se al que disposa l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors.

No podran subscriure's contractes de formació per a les categories del grup I.

El salari de les persones treballadores amb contracte formatiu serà el resultat d'aplicar els percentatges del 80 % per al primer any i el 90 % per al segon any al salari de conveni que corresponga al grup professional en què estiga enquadrat, sense que en cap cas la retribució puga ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

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

c) Contracte eventual per circumstàncies de la producció

1. Es podran concertar contractes per circumstàncies de la producció:

a) Quan es tracte d'atendre les oscil·lacions a les quals es referix el primer paràgraf de l'apartat 2 de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, els contractes podran tindre una duració màxima de fins a un any.

b) Quan es tracte d'atendre les oscil·lacions que, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajustament temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereix per derivar de les vacances anuals, la duració prevista s'ajustarà al calendari de vacances elaborat d'acord amb el que estableix el present conveni col·lectiu.

2. A la finalització del contracte, el treballador/a tindrà dret a rebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei.

d) Contracte fix discontinu:

1. La crida del personal fix discontinu es farà d'acord amb els pactes existents en les empreses i, en defecte d'això, conformement als criteris objectius i formals següents:

a) La crida es farà durant la campanya en funció de les necessitats que hi haja d'este personal en temps i nombre. La finalització de la crida es produirà segons disminuisquen i/o acaben les necessitats d'este personal durant la campanya.

b) L'orde de crida es produirà entre el personal fix-discontinuu del grup professional que es necessite, i a este efecte es tindran en consideració l'antiguitat de la persona treballadora, les exigències tècniques del lloc de treball a cobrir i les necessitats productives i organitzatives del centre de treball, el departament i/o la secció.

c) La crida del personal fix discontinu es farà amb una antelació, almenys, de 5 dies naturals a la data prevista per a la incorporació al treball, llevat que no siga possible per raons productives.

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

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

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

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

La designació del mitjà de crida, així com les seues actualitzacions, es farà constar en el contracte de treball o en un document annex a este,

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

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

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

b) Contrato para la formación y el aprendizaje:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

No podrán realizarse contratos de formación para las categorías del grupo I.

El salario de las personas trabajadoras con contrato formativo será el resultado de aplicar los porcentajes del 80 % para el primer año y el 90 % para el segundo año, al salario de convenio que corresponda al Grupo Profesional en el que esté encuadrado, sin que en ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

c) Contrato eventual por circunstancias de la producción:

1. Se podrán concertar contratos por circunstancias de la producción:

a) Cuando se trate de atender las oscilaciones a las que se refiere el primer párrafo del apartado 2 del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, los contratos podrán tener una duración máxima de hasta un año.

b) Cuando se trate de atender a las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere por derivar de las vacaciones anuales, la duración prevista se ajustará al calendario de vacaciones elaborado conforme a lo establecido en el presente convenio colectivo.

2. A la finalización del contrato, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

d) Contrato fijo discontinuo.

1. El llamamiento del personal fijo discontinuo se realizará de acuerdo con los pactos existentes en las empresas, y en su defecto, con arreglo a los siguientes criterios objetivos y formales:

a) El llamamiento se realizará durante la campaña en función de las necesidades que existan de dicho personal en tiempo y número. La finalización del llamamiento se producirá según disminuyan y/o terminen las necesidades de dicho personal durante la campaña.

b) El orden de llamamiento se producirá entre el personal fijo-discontinuo del grupo profesional que se necesite, a cuyos efectos se tendrán en consideración la antigüedad de la persona trabajadora, las exigencias técnicas del puesto de trabajo a cubrir y las necesidades productivas y organizativas del centro de trabajo, departamento y/o sección.

c) El llamamiento del personal fijo discontinuo se hará con una antelación, al menos, de cinco días naturales a la fecha prevista para la incorporación al trabajo, salvo que no sea posible por razones productivas.

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

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

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

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

La designación del medio de llamamiento, así como sus actualizaciones, se harán constar en el contrato de trabajo o en documento



i la persona treballadora haurà de contestar pel mateix mitjà, a fi de justificar la recepció de la crida efectuada per l'empresa.

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

4. L'empresa traslladarà a la representació legal de les persones treballadores amb antelació suficient, a l'inici de cada any natural, un calendari amb les previsions de crida anual, així com les dades de les altes efectives de les persones fixes discontinues una vegada es produïsquen.

5. El període mínim de crida anual per als contractes fixos discontinus que es formalitzen en el període comprés entre la data de publicació del present conveni col·lectiu serà de tres mesos.

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

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

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

7. Les parts estableixen el compromís obligacional d'analitzar, durant la vigència del present conveni col·lectiu, els continguts sobre contractació laboral que siga convenient incorporar al text a l'empara del que preveu l'article 86.1 de l'Estatut dels Treballadors, especialment quant a la possibilitat de revisar el mínim de crida anual que estableix el punt 5.

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

Els treballadors/ores que —després de superar el període de prova— desistgen cessar en el servici a l'empresa, hauran de preavisar-la en el termini següent:

GRUPS IV i V: 1 mes.

GRUPS I, II i III: 15 dies.

L'incompliment d'este termini de preavis comportarà la pèrdua de la retribució corresponent als dies que falten per a cobrir el termini corresponent, que únicament podrà descomptar-se de la liquidació de parts proporcionals de pagues extres i vacances a favor de la persona treballadora.

Terminis idèntics s'observaran en els casos de finalització del contracte que no s'haja de prorrogar o transformar en indefinit. En el cas que l'empresa incomplisca este preavis, estarà obligada a abonar a la persona treballadora tants dies com resten per a assolir el termini establert, que s'abonaran juntament amb la liquidació corresponent.

CAPÍTOL III *Jornada laboral*

Article 10. Jornada de treball

La jornada anual serà de 1.776 hores efectives de treball durant l'any 2024, i de 1.768 per als anys 2025 i 2026. Esta jornada anual s'acreditarà en el calendari a cada any corresponent amb la determinació dels dies laborables i la duració de la jornada diària.

REGISTRE DE JORNADA:

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

El registre de la jornada, com arplega l'articulat, ha d'arplegar el nom de l'empresa, l'adreça del centre de treball, el dia de la prestació de servicis, un codi d'empleat/ada (mai el nom ni els cognoms o una altra dada que pugui incórrer en vulneració de la Llei de protecció de dades), l'hora d'entrada —que quedarà confirmada amb la firma o qualsevol altre mètode autoritzat— de la persona ocupada, i l'hora d'eixida amb la mateixa confirmació que a l'entrada, i ha d'estar firmada i segellada pel responsable d'RH de l'empresa esmentada.

anexo al mismo, debiendo contestar la persona trabajadora por el mismo medio, a fin de justificar la recepción del llamamiento efectuado por la empresa.

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

4. La empresa trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

5. El período mínimo de llamamiento anual para los contratos fijos discontinuos que se formalicen en el periodo comprendido entre la fecha de publicación del presente convenio colectivo será de tres meses.

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

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

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

7. Las partes establecen el compromiso obligacional de analizar, durante la vigencia del presente convenio colectivo, los contenidos sobre contratación laboral que sea conveniente incorporar al texto al amparo de lo previsto en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores, en especial lo relativo a la posibilidad de revisar el mínimo de llamamiento anual establecido en el punto 5.

Artículo 9. Cese en la empresa y plazos de preaviso

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

GRUPOS IV y V: 1 mes.

GRUPOS I, II y III: 15 días.

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

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

CAPÍTULO III *Jornada laboral*

Artículo 10. Jornada de trabajo

La jornada anual será de 1.776 horas efectivas de trabajo durante el año 2024, y 1.768 para los años 2025 y 2026. Dicha jornada anual se acreditará en el calendario a cada año correspondiente con determinación de los días laborables y duración de la jornada diaria.

REGISTRO DE JORNADA:

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

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



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

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

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

Els registres de jornada estaran sempre a la disposició dels treballadors/ores i els seus representants legals i es podran sol·licitar en qualsevol moment.

DISTRIBUCIÓ DE JORNADA

La distribució de la jornada anual respectarà les regles següents:

a) El temps de treball es considerarà de manera que, tant a l'inici com al final de la jornada diària, el treballador/a estiga en el seu lloc de treball.

b) El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no podrà superar els límits establits en la legislació laboral vigent.

c) En els casos de jornada partida per a contractes de jornades completes, la interrupció entre els dos períodes no podrà ser inferior a una hora ni superior a quatre hores.

d) Les persones treballadores amb contracte a temps parcial de duració igual o inferior a quatre hores realitzaran la jornada de manera continuada, a excepció del personal de neteja quan presten servicis en més d'un centre de treball de la mateixa empresa.

Les persones treballadores, en els centres de treball de més de 10 treballadors/ores, tindran dret a un descans setmanal de dos dies naturals consecutius, excepte si hi ha un pacte en contra.

El descans setmanal establert podrà gaudir-se de manera consecutiva i de manera no consecutiva en els centres de treball de 10 o menys treballadors/ores.

Este descans s'establirà, de comú acord, entre empresa i treballador/a, i s'especificarà concretament el dia en què corresponga a cada treballador/a sense que es produïsquen acumulacions obligatòriament en els dissabtes o els dilluns, i es podran establir els torns necessaris entre la plantilla, per a assegurar l'atenció deguda a la persona consumidora. No podrà traslladar-se el descans esmentat a un altre dia diferent de l'assenyalat, sinó per mutu acord entre empresa i treballador, i en el cas que coincidisca amb dia festiu, quedarà subsumit en este.

La duració del descans setmanal de les persones treballadores de menys de 18 anys ha de ser, com a mínim, de dos dies ininterromputs, de conformitat amb el que preveu l'article 37.1 de l'Estatut dels Treballadors.

Cada persona treballadora disposarà, anualment, almenys de 6 caps de setmana de qualitat, a més dels inclosos en les vacances anuals, que consistiran en el dissabte i el diumenge consecutius.

En tots els centres laborals hi haurà un descans setmanal de dos dies, sense perjudici que per un pacte entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores o, en defecte d'això, la majoria dels afectats/ades, es regule un altre règim o modalitat de descans setmanal, que en tot cas respectarà el que s'establix amb caràcter de dret necessari en la llei.

Queda facultada la comissió paritària per a conèixer els casos que, a instàncies d'alguna de les parts firmants, se li sotmeten en esta matèria. La decisió de la comissió paritària serà vinculant i executiva.

JORNADA IRREGULAR

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

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

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

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

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

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

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

DISTRIBUCIÓN DE JORNADA:

La distribución de la jornada anual respetará las siguientes reglas:

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

b) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá superar los límites establecidos en la legislación laboral vigente.

c) En los casos de jornada partida para contratos de jornadas completas, la interrupción entre ambos periodos no podrá ser inferior a una hora ni superior a cuatro horas.

d) Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial de duración igual o menor a cuatro horas realizarán su jornada de manera continuada, a excepción del personal de limpieza cuando presten servicios en más de un centro de trabajo de la misma empresa.

Las personas trabajadoras, en los centros de trabajo de más de 10 trabajadores/as, tendrán derecho a un descanso semanal de dos días naturales consecutivos, salvo pacto en contrario.

El descanso semanal establecido podrá disfrutarse de forma consecutiva y de forma no consecutiva en aquellos centros de trabajo de 10 o menos trabajadores/as.

Dicho descanso será establecido, de común acuerdo, entre empresa y trabajador/a, especificándose concretamente el día en que corresponda a cada trabajador/a sin que se produzcan obligatoriamente acumulaciones en los sábados o lunes, pudiéndose establecer los turnos necesarios entre la plantilla, para asegurar la debida atención a la persona consumidora. No podrá trasladarse el citado descanso a otro día distinto del señalado, sino por mutuo acuerdo empresa trabajador, y en el supuesto de que coincida con día festivo quedará subsumido en él.

La duración del descanso semanal de las personas trabajadora menores de 18 años, debe ser, como mínimo, de dos días ininterrompidos, de conformidad con lo previsto en el Art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada persona trabajadora dispondrá, al año, al menos de 6 fines de semana de calidad, además de los incluidos en las vacaciones anuales, que consistirán en el sábado y domingo consecutivos.

En todos los centros laborales habrá un descanso semanal de dos días, sin perjuicio de que por pacto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, la mayoría de los/as afectados/as, se regule otro régimen o modalidad de descanso semanal que en todo caso respetará lo establecido con carácter de derecho necesario en la Ley.

Queda facultada la Comisión Paritaria para conocer de los casos que, a instancias de alguna de las partes firmantes, le sean sometidos en esta materia. La decisión de la Comisión Paritaria será vinculante y ejecutiva.

JORNADA IRREGULAR:

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

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

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



1. L'empresa preavisarà amb un mínim d'una setmana d'antelació la representació de les persones treballadores i els treballadors/ores afectats individualment de l'ús d'estes.

2. El gaudi compensatori d'estes hores haurà de tindre lloc dins de l'any natural i per dies complets, i en el cas que no s'arribe a les hores suficients per al descans d'una jornada completa, les resultants es gaudiran de manera contínua.

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

c) Només per a descansos posteriors a la realització d'estes hores, l'elecció de les dates del seu gaudi s'acordarà entre la direcció de l'empresa i els treballadors/ores afectat en un termini de vint dies a comptar del moment del preavis al qual es referix l'apartat 1 del punt b).

Conclòs este termini sense acord, en el termini improrrogable de quinze dies més, l'empresa i les persones treballadores afectades assignaran cada una en un 50 % la manera i el temps del gaudi referit.

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

d) En cap cas la borsa de flexibilitat la podran utilitzar les empreses per a cobrir la jornada dels festius i/o els diumenges que s'autoritzen administrativament com a hàbils comercials, ni tampoc per a realitzar l'inventari.

Article 11. Diumenges i festius

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

No obstant això, en cas que els comerços s'obriuen en els dies que indica el paràgraf anterior, acollint-se a l'autorització administrativa que corresponga, les persones treballadores que presten servicis estos dies percebran les hores treballades amb un increment sobre el valor de l'hora ordinària del 75 %. La base de càlcul serà la suma del salari anual dividit per la jornada anual.

El que disposen els paràgrafs anteriors no serà aplicable per a les empreses dedicades a sex-shop.

Article 12. Hores extraordinàries

En relació amb l'objectiu d'estimular la creació d'ocupació a través de la reducció d'hores extraordinàries, les parts han coincidit en la importància de complir estrictament l'article 35 del text refós de l'Estatut dels Treballadors.

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

Article 13. Vacacions anuals

Les vacances anuals tindran una duració de 30 dies.

El gaudi d'estes vacances estarà comprès preferentment entre els mesos de juny a setembre, els dos inclusivament, i caldrà iniciar-ne el gaudi en dia laborable no coincident amb el descans setmanal ni diumenges. Si durant el gaudi d'estes hi ha algun festiu, es prolongaran en tants dies com festius coincidents.

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

El gaudi de les vacances en dates diferents de les previstes en el calendari inicial haurà de realitzar-se de mutu acord de la persona treballadora i l'empresa. En este cas, el nombre de dies vacacionals s'incrementarà en 4, que es computaran com a jornada efectiva de treball per

1. La empresa preavisarà con un mínimo de una semana de antelación a la representación de las personas trabajadoras y a los/as trabajadores/as afectados/as individualmente del uso de estas.

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

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

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

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

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

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

Artículo 11. Domingo y festivos

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

No obstante, en caso de abrirse los comercios en los días indicados en el párrafo anterior, acogiendo a la autorización administrativa que proceda, las personas trabajadoras que presten servicios dichos días percibirán las horas trabajadas con un incremento sobre el valor de la hora ordinaria del 75 %. La base de cálculo será la suma del salario anual dividido por la jornada anual.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será de aplicación para las empresas dedicadas a «Sex-Shop».

Artículo 12. Horas extraordinarias

Con relación al objeto de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 13. Vacaciones anuales

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días.

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

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

El disfrute de las vacaciones en fechas distintas a las previstas en el calendario inicial deberá realizarse mediante mutuo acuerdo de la persona trabajadora y la empresa. En este caso, el número de días vacacionales se incrementará en 4, que se computarán como jornada efectiva



al còmput de la jornada anual, llevat que la petició de dates diferents de les assenyalades l'haja realitzada el treballador/a.

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

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

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

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

Article 14. Llicències, permisos i excedències

Qualsevol dret disposat en benefici, protecció o ajuda del treballador o treballadora per raó del seu vincle matrimonial pel present conveni, serà també aplicable al treballador o treballadora unit a una altra persona en relació d'afectivitat anàloga a la conyugal amb independència de la seua orientació sexual, d'acord amb el que disposa la legislació autònoma o estatal a este efecte, amb l'aportació prèvia del certificat corresponent.

A) Permisos retribuïts

Caldrà ajustar-se al que disposa l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors vigent en cada moment, excepte en els permisos següents que suposen una millora d'aquell:

– Únicament les persones treballadores que no compten amb les carencies suficients per a accedir a la prestació per naixement per a progenitor/a diferent de la mare biològica i així ho acrediten davant de la direcció de l'empresa, gaudiran de tres dies en cas de naixement de fill o filla, que es prorrogaran en tres dies més en cas que es produïsquen complicacions mèdiques o d'indole familiar derivades del part.

– El permís per hospitalització de parents que preveu l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors podrà iniciar-se en data diferent de la de l'ingrés hospitalari, i haurà de gaudir-se, en qualsevol cas, dins del període d'hospitalització o repòs domiciliari.

– 24 hores laborables a l'any per a acudir al metge de capçalera o l'especialista, o acompanyar parents de primer grau o dependents que conviuen amb el treballador/a. A este efecte, haurà d'acreditar-se la convivència mitjançant el certificat administratiu que corresponga, així com la visita al facultatiu o a la facultativa.

B) Excedències: caldrà ajustar-se al que disposa l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors vigent en cada moment.

C) Paternitat: en els supòsits de naixement de fill/a, adopció o acolliment, el treballador/a tindrà dret a suspensió del contracte segons estipula l'article 48 del TRET.

CAPÍTOL IV Condicions retributives

Article 15. Estructura salarial

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

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

2. Complement personal d'antiguitat per als treballadors/ores contractats fins al 31.12.1995: consistent en quadriennis per un import del 7 % del salari base de la categoria corresponent, amb un límit màxim

de trabajo para el cómputo de la jornada anual, salvo que la petición de fechas distintas a las señaladas la haya realizado el/la trabajador/a.

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

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

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

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

Artículo 14. Licencias, permisos y excedencias

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

A) Permisos retribuidos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento, excepto en los siguientes permisos que suponen una mejora de aquel:

– Únicamente aquellas personas trabajadoras que no cuenten con las carencias suficientes para acceder la prestación por nacimiento para progenitor/a distinto/a de la madre biológica y así lo acrediten ante la dirección de la empresa, disfrutarán de tres días en caso de nacimiento de hijo o hija, que serán prorrogados en tres días más en caso de que se produjesen complicaciones médicas o de índole familiar derivadas del parto.

– El permiso por hospitalización de parientes previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores podrá iniciarse en fecha distinta a la del ingreso hospitalario, debiendo disfrutarse, en cualquier caso, dentro del periodo de hospitalización o reposo domiciliario.

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

B) Excedencias: Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

C) Paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el/la trabajador/a tendrá derecho a suspensión del contrato según estipula el art. 48 del TRET.

CAPÍTULO IV Condiciones retributivas

Artículo 15. Estructura salarial

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

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

2. Complemento personal de antigüedad para los/as trabajadores/as contratados/as hasta el 31.12.1995: Consistente en cuatrienios por importe del 7 % del salario base de la categoría correspondiente, con

del 25 % del salari base. No obstant això, a les persones treballadores que a 31.12.1995 hagen superat el límit esmentat, se'ls respectarà la part proporcional del tram en què es troben. L'import que resulte així quedarà consolidat sense que puguin computar-se nous quadriennis; no obstant això, este s'incrementarà en el mateix percentatge que s'establisca per a cada any de vigència de conveni aplicable a la resta dels conceptes retributius. En els casos en què la base de càlcul considerada per a aplicar el percentatge del 7 % establert ací siga superior al salari base de referència, el complement resultant mantindrà el seu import i servirà com a base de càlcul per als increments dels anys successius.

3. Complement personal d'antiguitat per als treballadors/ores contractats des del 01.01.1996: consistent en quadriennis per un import del 3,5 % del salari base de la categoria corresponent, amb un mínim de 15,03 euros mensuals, i amb un màxim del 25 % del salari base.

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

La paga de març podrà prorratejar-se mensualment. Les altres dos podran prorratejar-se si així ho acorden l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, o el mateix treballador/a si no n'hi ha, i podrà modificar-se este acord en qualsevol moment, amb preavís d'un mes.

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

El seu import per a cada una d'estes pagues serà igual a 30 dies de salari base, complements *ad personam*, més l'antiguitat—si és el cas—corresponent. Els períodes de meritació seran del dia 1 de gener al 31 de desembre de cada any per a les pagues de març i Nadal, i de l'1 de juliol al 30 de juny de l'any següent per a la paga d'estiu.

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

6. Complement *ad personam*: totes les persones que tinguen dret a percebre este complement d'acord amb el que estableix l'article 26 del Conveni 2007-2009, consolidaran la seua percepció en la quantia que estableix este conveni, i este s'incrementarà en el mateix percentatge que s'establisca per a cada any de vigència de conveni aplicable a la resta dels conceptes retributius.

Article 16. Data i forma de pagament

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

CAPÍTOL V Condicions assistencials

Article 17. Complementos per IT

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

1. En els casos de malaltia comuna o accident no laboral:
 - a. Del dia 1 al dia 3 del procés, una sola vegada a l'any → el 50 % de la base reguladora.
 - b. Del dia 4 al dia 20 del procés → una quantitat que—juntament amb la prestació corresponent—arribi al 75 % de la base reguladora.
 - c. Del dia 21 fins a la finalització del procés → una quantitat que—juntament amb la prestació corresponent—arribi al 90 % de la base reguladora.
2. En els casos d'hospitalització per malaltia comuna o accident no laboral:

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

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

4. Pagas extraordinarias: Consistente en 3 pagas (marzo, verano y Navidad) abonables los días 15 de marzo, junio y diciembre, respectivamente.

La paga de marzo podrá prorratearse mensualmente. La otras dos podrán prorratearse si así lo acuerdan la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o el/la propio/a trabajador/a si no la hubiere, pudiendo modificarse dicho acuerdo en cualquier momento, con preaviso de un mes.

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

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

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

6. Complemento «*ad personam*»: Todas aquellas personas que tuvieran derecho a percibir este complemento de acuerdo con lo establecido en el art. 26 del Conveni 2007-2009, consolidaran su percepció en la cuantía establecida en dicho convenio, incrementándose el mismo en el mismo porcentaje que se establezca para cada año de vigencia de convenio de aplicación al resto de los conceptos retributivos.

Artículo 16. Fecha y forma de pago

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

CAPÍTULO V Condiciones asistenciales

Artículo 17. Complementos por I.T

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

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



Pel temps que dure l'hospitalització → una quantitat que –juntament amb la prestació corresponent– arribe al 100 % de la base reguladora.

3. En els casos d'accident de treball:

Del dia 1 a la data de finalització del procés → una quantitat que –juntament amb la prestació corresponent– arribe al 100 % de la base reguladora.

Article 18. Jubilació

A petició de la persona treballadora, esta podrà sol·licitar, si reuneix els requisits necessaris, la jubilació parcial anticipada, i romandrà en actiu a temps parcial pel temps i la jornada que no se situe en jubilació, i l'empresa contractarà una persona substituïda, mitjançant qualsevol modalitat contractual que siga aplicable legalment.

Article 19. Assegurança d'accidents

Totes les empreses afectades pel present conveni hauran de subscriure una assegurança que cobreixca les contingències d'incapacitat permanent absoluta per a tota mena de treball i mort i gran invalidesa a favor de totes i cada una de les persones treballadores pel capital següent cada un dels anys de vigència del conveni de 25.000 €.

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

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

Les empreses s'obliguen per la seua part a contractar, en funció de l'obligació que emana del present conveni, la pòlissa d'assegurances, a favor dels seus treballadors i treballadores, que garantisca amb total exactitud la totalitat de contingències, les condicions i els capitals ja assenyalats.

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

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

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

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

La pòlissa que hagen de subscriure les empreses haurà de garantir les següents prestacions assistencials:

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

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

Por el tiempo que dure la hospitalización → una cantidad que –junto con la prestación correspondiente– alcance el 100 % de la base reguladora.

3. En los casos de accidente de trabajo:

Del día 1 a la fecha de finalización del proceso → una cantidad que –junto con la prestación correspondiente– alcance el 100 % de la base reguladora.

Artículo 18. Jubilación

A petición de la persona trabajadora, esta podrá solicitar, si reúne los requisitos necesarios, la jubilación parcial anticipada, permaneciendo en activo a tiempo parcial por el tiempo y jornada que no se sitúe en jubilación, contratando la empresa una persona sustituta, mediante cualquier modalidad contractual que sea de legal aplicación.

Artículo 19. Seguro de accidentes

Todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y muerte y gran invalidez a favor de todas y cada una de las personas trabajadoras por el siguiente capital cada uno de los años de vigencia del convenio de 25.000 €.

El seguro deberá suscribirse del siguiente modo:

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

Las empresas se obligan por su parte a contratar, en función de la obligación que emana del presente convenio, la póliza de seguros, a favor de sus trabajadores y trabajadoras, que garantice con total exactitud la totalidad de contingencias, condiciones y capitales ya señalados.

El incumplimiento por parte de la empresa de lo señalado anteriormente constituirá infracción muy grave en materia laboral, a tenor de lo dispuesto en el art. 3.2 del RD 1588/99 de 15 de octubre por el que se aprueba el Reglamento sobre instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores beneficiarios.

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

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

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

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

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

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

– En cas que siga necessari, la companyia s'ocuparà d'obtenir els atestats i les diligències judicials, sempre que siguen necessàries per al pagament de la indemnització.

– Igualment, la persona beneficiària podrà sol·licitar, a compte de la indemnització que li corresponga, que la companyia es faça càrrec dels gastos ocasionats pel sepeli o derivats de la repatriació de la persona morta, amb un màxim de 3.005 €. No serà vàlida la inclusió de cap treballador o treballadora en pòlisses que no continguén almenys els requisits i les garanties que fixa este article.

Article 20. Vigilància de la salut

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

Les organitzacions que subscriuen este conveni coincideixen en el fet que la protecció dels treballadors/ores en matèria de salut i seguretat constitueix un objectiu bàsic i prioritari. Per este motiu, desenvoluparan les accions i les mesures en matèria de seguretat i salut laboral que siguen necessàries per a aconseguir unes condicions de treball en què la salut de la persona treballadora no resulte afectada per estes.

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

La persona empresària està en l'obligació d'efectuar les tasques següents:

1. Evitar els riscos, combatre'ls en l'origen, avaluar els riscos que no es puguén evitar i substituir elements perillosos pel que comporte poc o cap perill.

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

3. Tindre en compte l'evolució tècnica.

4. Planificar l'activitat preventiva i les possibles situacions d'emergència. Investigar els accidents.

5. Formar i informar els treballadors/ores sobre els aspectes següents:

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

b. Les mesures adoptades que cal utilitzar en casos d'emergència.

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

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

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

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

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

Artículo 20. Vigilancia de la Salud

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

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

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

La persona empresaria se encuentra en la obligación de efectuar las siguientes tareas:

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

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

3. Tener en cuenta la evolución técnica.

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

5. Formar e informar a los/as trabajadores/as sobre los siguientes extremos:

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

b. Las medidas adoptadas a utilizar en casos de emergencia.

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

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

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

CAPÍTOL VI
*Altres condicions**Article 21. Desplaçaments*

Els treballadors/ores que per compte i orde de l'empresa realitzen viatges a poblacions diferents en les quals radique l'empresa o tinga el domicili habitual la persona treballadora, percebran com a compensació dels gastos realitzats les quantitats que estableix l'annex I com a dieta o mitja dieta. En el cas que la persona treballadora manifeste i acredite la impossibilitat de cobrir els gastos ocasionats per estos desplaçaments amb els imports establits anteriorment, se li abonarà el gasto efectivament realitzat.

La quantia del quilometratge en els desplaçaments que es realitzen per compte de l'empresa serà la que figura en les taules salarials per a cada any de vigència.

Article 22. Uniformes i/o roba treball

Les empreses que exigisquen uniformes i/o roba de treball per a desenvolupar el treball els proporcionaran als treballadors/ores afectats d'estes, tenint en compte les condicions climàtiques de la zona. El manteniment en perfecte estat d'estos serà per compte de la persona treballadora.

Article 23. Representació sindical

1. Es reconeixen expressament els drets que la legislació vigent concedeix a les persones treballadores.

2. Per a la correcta administració i govern del conveni col·lectiu a través de les comissions paritàries que es puguin establir i el desenvolupament del treball d'estes, les organitzacions sindicals firmants d'este que, al seu torn, gaudisquen de la condició de més representatives en el sector, a fi d'articular les labors de seguiment, difusió i cooperació en la consecució i el compliment dels fins d'este conveni, tindran dret a disposar de cinc hores mensuals sobre el crèdit establert en la legislació vigent, per onze mesos i per cada persona integrant del comitè d'empresa triada en les seues llistes o que siga delegada sindical d'acord amb el que preveu l'article 10 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

La suma total d'hores d'esta borsa en cada empresa, la podran utilitzar les organitzacions sindicals per a acumular-la.

3. La borsa d'hores que regula l'apartat anterior es podrà acumular al crèdit horari regulat legalment quan esta la proposen les organitzacions sindicals a les quals es referix el paràgraf anterior.

4. La cessió d'hores s'haurà de presentar per escrit a la direcció de l'empresa, en la qual figuraran els aspectes següents: nom de la persona cedent i de la cessionària, nombre d'hores cedides i període pel qual s'efectua la cessió, que haurà de ser per mesos complets, i sempre anticipadament a la utilització de les hores per la persona cessionària o cessionàries.

5. Mitjançant un acord entre les organitzacions sindicals i les empreses, es determinarà l'exercici dels drets reconeguts en este article, sense perjudici de les particularitats ja pactades amb anterioritat en el si d'estes.

6. En relació amb el nomenament de la figura del delegat/ada sindical que arreplega l'article 10.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, s'estableix que el mínim de personal laboral establert per a tindre dret a esta figura siga de 100.

CAPÍTOL VII
*Règim disciplinari laboral**Article 24. Règim disciplinari*

L'empresa podrà sancionar les accions o les omissions punibles en què incorreguen els treballadors/ores d'acord amb la graduació de les faltes i les sancions que estableix el present text.

Tota falta comesa per un treballador/a es classificarà, atenent la seua importància i transcendència, com a lleu, greu o molt greu.

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

1. D'1 a 3 faltes de puntualitat en l'assistència al treball, amb retard inferior a 30 minuts en l'horari d'entrada en 1 mes, excepte si d'estos

CAPÍTULO VI
*Otras condiciones**Artículo 21. Desplazamientos*

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

La cuantía del kilometraje en aquellos desplazamientos que se realicen por cuenta de la empresa será la que figura en las tablas salariales para cada año de vigencia.

Artículo 22. Uniformes y/o prendas de trabajo

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

Artículo 23. Representación sindical

1. Se reconocen expresamente los derechos que la legislación vigente concede a las personas trabajadoras.

2. Para la correcta administración y gobierno del convenio colectivo a través de las comisiones paritarias que se puedan establecer y el desarrollo del trabajo de las mismas, las organizaciones sindicales firmantes del mismo que a su vez gocen de la condición de más representativas en el sector, a fin de articular las labores de seguimiento, difusión y cooperación en la consecución y cumplimiento de los fines de este convenio, tendrán derecho a disponer de cinco horas mensuales sobre el crédito establecido en la legislación vigente, por once meses y por cada persona integrante del comité de empresa elegida en sus listas o que sea delegada sindical conforme a lo previsto en el artículo 10 de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

El montante total de horas de esta bolsa en cada empresa, lo podrán utilizar las organizaciones sindicales para acumularlo.

3. La bolsa de horas regulada en el apartado anterior se podrá acumular al crédito horario regulado legalmente cuando la misma sea propuesta por las organizaciones sindicales a las que se refiere el párrafo anterior.

4. La cesión de horas habrá de ser presentada por escrito a la dirección de la empresa, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre de la persona cedente y de la cessionaria, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por la persona cessionaria o cessionarias.

5. Mediante acuerdo entre las organizaciones sindicales y las empresas se determinará el ejercicio de los derechos reconocidos en este artículo, sin perjuicio de aquellas particularidades ya pactadas con anterioridad en el seno de estas.

6. En relación al nombramiento de la figura del/de la delegado/a sindical recogido en el art 10.2 de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, se establece que el mínimo de personal laboral establecido para tener derecho a dicha figura sea de 100.

CAPÍTULO VII
*Régimen disciplinario laboral**Artículo 24. Régimen disciplinario*

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

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

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

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en 1 mes, salvo si

retards es deriven perjudis greus per al procés productiu de l'empresa, i en este cas serà falta greu.

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

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

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

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

6. L'abandó del treball sense causa justificada, encara que siga per un temps breu. Si a conseqüència d'este s'origina un perjudi greu a l'empresa o causa risc d'accident o per a la integritat de les persones, esta falta es podrà considerar greu, i greu quan el risc siga menor.

7. Falta d'higiene i neteja personal quan siga de tal indole que puga afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

8. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.

9. Faltar 1 dia al treball sense la deguda autorització o causa justificada.

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

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

2. La desobediència a les ordres o les instruccions de la direcció de l'empresa o als qui es troben amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seues funcions en qualsevol matèria de treball, incloent-hi les de prevenció i seguretat en el treball. Si la desobediència és reiterada o implica una violació manifesta de la disciplina en el treball, o se'n deriva un perjudi per a l'empresa o per a les persones, es podrà qualificar de falta molt greu.

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

4. Simular la presència d'un altre treballador/a, fixant o firmando per ell.

5. Les discussions amb altres treballadors/ores en presència del públic que transcendisca a este.

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

7. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.

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

9. La comissió de 5 faltes lleus, encara que siguen de naturalesa diferent, dins d'un trimestre i si hi ha hagut sanció o amonestació per escrit.

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

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

2. La simulació de malaltia o accident.

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

4. Fer desaparèixer o inutilitzar materials, estris, ferramentes, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa, o causar-los desperfectes.

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

6. Violar el secret de la correspondència o els documents reservats de l'empresa, o revelar-ne el contingut a persones estranyes a esta, excepte el que estableix l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors.

7. Originar renyines i disputes freqüents amb els companys o companyes de treball.

8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.

de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.

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

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

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

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

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

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

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.



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

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

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

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

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

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

15. La reincidència en falta greu, encara que siga de naturalesa diferent, sempre que no es cometa dins dels 6 mesos següents a la primera.

Règim de sancions

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

Sancions màximes

Les sancions que es podran imposar en cada cas, segons la gravetat de la falta comesa, són les següents:

1. Per faltes lleus: amonestació verbal; amonestació per escrit; suspensió d'ocupació i sou de fins a 2 dies.

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

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

Prescripció

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

CAPÍTOL VIII

Disposicions addicionals

Article 25. Incrementos salariales

Año 2024. Serán las tablas resultantes en l'annex II, que són l'equivalent a un increment del 3,00 % sobre les taules de 2023 revisades.

Una vegada conegut l'IPC real de 2024, si és superior a l'increment assenyalat, es revisaran a l'alça els salaris que serviran de base de càlcul per als increments de l'any 2025.

Año 2025. Sobre les taules definitives i revisades de l'any 2024, s'aplicarà un increment del 2,80 %.

Una vegada conegut l'IPC real de 2025, si és superior a l'increment assenyalat, es revisaran a l'alça els salaris que serviran de base de càlcul per als increments de l'any 2026.

Año 2026. Sobre les taules definitives i revisades de l'any 2025, s'aplicarà un increment del 2,20 %.

Una vegada conegut l'IPC real de 2026, si és superior a l'increment assenyalat, es revisaran a l'alça els salaris que serviran de base de càlcul per als increments de l'any 2027.

Els endarreriments, si són procedents per esta revisió, es realitzaran en un sol pagament, una vegada constatada per la comissió mixta del conveni el mes de gener de cada any de vigència segons les dades

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

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

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

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

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

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

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

Régimen de sanciones

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

Sanciones máximas

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

1. Por faltas leves: amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

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

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

Prescripción

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

CAPÍTULO VIII

Disposiciones adicionales

Artículo 25. Incrementos salariales

Año 2024. Serán las tablas resultantes en el anexo II, que son el equivalente a un incremento del 3'00 % sobre las tablas de 2023 revisadas.

Una vez conocido el IPC real de 2024, si este, fuera superior al incremento señalado se revisarán al alza los salarios que servirán de base de cálculo para los incrementos del año 2025.

Año 2025. Sobre las tablas definitivas y revisadas del año 2024, se aplicará un incremento del 2'80 %.

Una vez conocido el IPC real de 2025, si este, fuera superior al incremento señalado se revisarán al alza los salarios que servirán de base de cálculo para los incrementos del año 2026.

Año 2026. Sobre las tablas definitivas y revisadas del año 2025, se aplicará un incremento del 2'20 %.

Una vez conocido el IPC real de 2026, si este, fuera superior al incremento señalado se revisarán al alza los salarios que servirán de base de cálculo para los incrementos del año 2027.

Los atrasos, si procediesen por dicha revisión, se realizarán en un solo pago, una vez constatada por la comisión mixta del convenio en el mes de enero de cada año de vigencia según los datos correspondien-

corresponents a l'evolució de l'IPC en el període fixat, mitjançant una acta firmada a este efecte, de la qual se sol·licitarà depòsit, registre i publicació a l'autoritat laboral.

Article 26. Compensació i absorció

Les condicions laborals i econòmiques pactades en este conveni s'hauran de considerar globalment i en termes anuals. Les condicions que establix el present conveni seran compensables i absorbibles amb aquelles altres que estigueren gaudint-se amb anterioritat –tant col·lectivament com individualment. No obstant això, les condicions que superen el que establix el conveni reiterat es respectaran amb caràcter general.

Article 27. Legislació supletòria

ELS DRETS DIGITALS

NORMA GENERAL

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

LA TRANSFORMACIÓ DIGITAL

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

DRETS A LA INTIMITAT I TRACTAMENTS DE DADES EN L'ÀMBIT LABORAL

L'ús de dades personals de la persona ocupada requerirà el seu consentiment exprés. En este sentit, la instal·lació d'elements de controls biomètrics en el centre o el lloc de treball requerirà l'acceptació del treballador i s'haurà de consultar la representació de les persones treballadores. En tot cas, en el tractament de dades l'empresa es regirà pel principi d'intervenció mínima i proporcionalitat al fi pretés, així com per les disposicions comunes incloses en este títol.

DRET A LA INTIMITAT I ÚS DE DISPOSITIUS DIGITALS

Totes les persones que presten servicis en les empreses afectades per l'àmbit funcional del present conveni tenen dret a la protecció de la seua intimitat en l'ús dels dispositius digitals posats a la seua disposició per l'ocupador/a, que només podrà accedir als continguts derivats d'este ús només a l'efecte de controlar les obligacions laborals o estatutàries i de garantir la integritat d'estos dispositius en els termes establits per la legislació vigent i el present text.

Els criteris d'utilització dels dispositius digitals es negociaran amb la representació de les persones treballadores.

Així mateix, hauran d'establir-se amb la participació de la representació de les persones treballadores els criteris d'accés de la persona ocupadora als dispositius digitals d'ús pels treballadors i treballadores, i s'especificarà de manera precisa: els usos autoritzats, les garanties per a preservar la intimitat dels treballadors/ores, els períodes de temps d'ús d'estos dispositius per a ús privat.

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

tes a la evolució del IPC en el periodo fijado, mediante acta firmada al efecto, de la que se solicitará deposito, registro y publicación a la autoridad laboral.

Artículo 26. Compensación y absorción

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

Artículo 27. Legislación supletoria

LOS DERECHOS DIGITALES

NORMA GENERAL

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

LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

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

DERECHOS A LA INTIMIDAD Y TRATAMIENTOS DE DATOS EN EL ÁMBITO LABORAL

El uso de datos personales de la persona empleada requerirá su consentimiento expreso. En este sentido, la instalación de elementos de controles biométricos en el centro o puesto de trabajo requerirá la aceptación del trabajador y deberá ser consultado a la representación de las personas trabajadoras. En todo caso, en el tratamiento de datos la empresa se regirá por el principio de intervención mínima y proporcionalidad al fin pretendido, así como por las disposiciones comunes contenidas en este título.

DERECHO A LA INTIMIDAD Y USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES

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

Los criterios de utilización de los dispositivos digitales serán negociados con la representación de las personas trabajadoras.

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

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

**ÚS DE DISPOSITIUS DE VIDEOVIGILÀNCIA I DE GRAVACIÓ DE SONS EN EL LLOC DE TREBALL**

Totes les persones treballadores que presten o hagen de prestar servicis en les empreses afectades per l'àmbit funcional del present conveni hauran de tindre garantit el dret a la intimitat davant de l'ús de dispositius de videovigilància i de gravació de sons en el lloc de treball.

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

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

L'adopció de qualsevol mesura en relació amb l'ús per l'ocupador/a d'estos dispositius, així com el tractament de la informació que continguén, haurà d'atendre l'existència d'un fi legítim, i haurà de respectar els principis de proporcionalitat i intervenció mínima. Les dades objecte de tractament hauran de ser adequades, pertinents i limitades en relació amb els fins per als quals es tracten.

Queda expressament prohibida la instal·lació de sistemes de gravació de videovigilància i de gravació de sons en els llocs destinats al descans o l'esplai dels treballadors/ores.

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

DRET A LA INTIMITAT DAVANT DE LA UTILITZACIÓ DE SISTEMES DE GEOLOCALITZACIÓ EN L'ÀMBIT LABORAL

Totes les persones que presten servicis en les empreses afectades per l'àmbit funcional del present conveni tenen dret al fet que es respecte la seua intimitat davant de la utilització de sistemes de relocalització i, per tant, els ocupadors/ores només podran tractar les dades obtingudes a través d'estos sistemes en el seu exercici de funció de control, que hauran de realitzar d'acord amb el marc legal.

S'establirà l'obligació de les empreses de garantir que, qualsevol dispositiu de geolocalització implantat cesse o deixe d'estar operatiu a partir del moment en què finalitze la jornada laboral de la persona treballadora.

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

DRET A LA DESCONNEXIÓ

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

Les parts firmants desenvoluparan els criteris per a l'exercici del dret a la desconnexió digital en els quals almenys s'especifiquen les modalitats de l'exercici del dret a la desconnexió, especialment en el supòsit de treball a distància o en el domicili de la persona ocupada.

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

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

DISPOSICIONS COMUNES

Són disposicions comunes a tots els drets que preveu este capítol les següents:

a) L'adopció de qualsevol mesura en relació amb l'ús per l'ocupador d'estos dispositius i el tractament de dades obtingudes del seu ús haurà de comptar tant amb la prèvia comunicació expressa, clara i

USO DE DISPOSITIVOS DE VIDEOVIGILANCIA Y DE GRABACIÓN DE SONIDOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

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

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

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

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

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

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

DERECHO A LA INTIMIDAD ANTE LA UTILIZACION DE SISTEMAS DE GEOLOCALIZACION EN EL AMBITO LABORAL

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

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

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

DERECHO A LA DESCONEXION

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

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

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

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

DISPOSICIONES COMUNES

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

a) La adopción de cualquier medida con relación al uso por el/la empleador/a de estos dispositivos y el tratamiento de datos obtenidos de su uso deberá tanto contar con la previa comunicación expresa, clara e

inequívoca a la representació legal de les persones treballadores, com atendre l'existència d'un fi legítim, i respectar els principis de proporcionalitat i intervenció mínima.

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

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

d) Sense perjudici del que arrecpleguen específicament la Llei de prevenció de riscos laborals i el present conveni en l'apartat relatiu a la seguretat i la salut de les persones treballadores, és obligació de la persona empresària la de consultar-los, amb l'antelació deguda, sobre l'adopció de qualsevol decisió relativa a la planificació i l'organització del treball en l'empresa i la introducció de noves tecnologies, en tot el que estiga relacionat amb les conseqüències que estes puguen tindre per a la seguretat i la salut dels treballadors/ores, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals en el treball.

TELETREBALL

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

En el que no establisca el present conveni, caldrà ajustar-se al que preveuen l'Estatut dels Treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical, la Llei de prevenció de riscos laborals, l'Acord de buits i altres normes legals i reglamentàries d'aplicació general.

Article 28. Clàusula de desvinculació

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

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

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

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

S'haurà de documentar la causa mitjançant una memòria explicativa d'esta i relacionar les mesures de caràcter general que s'haja previst prendre, en funció de la causa que s'al·legue.

També les empreses podran no aplicar el règim salarial previst en este conveni col·lectiu quan estes tinguen una disminució persistent del nivell d'ingressos o la seua situació i perspectives econòmiques puguen resultar afectades negativament a conseqüència d'esta aplicació i queden afectades les possibilitats de manteniment de l'ocupació en estes.

3. La interlocució per a esta negociació seran les seccions sindicals, quan així ho acorden, o bé la representació unitària dels treballadors i treballadores. En cas que no hi haja representació legal dels treballadors i treballadores, s'atribuirà la representació legal d'estos, en proporció a la representativitat, dels sindicats firmants del present conveni. Esta comissió serà com a mínim de tres membres.

inequívoca a la representació legal de las personas trabajadoras, como atender a la existencia de un fin legítimo, y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima.

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

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

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

TELETREBAJO

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

En lo no establecido en el presente convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Acuerdo de Vacíos y demás normas legales y reglamentarias de general aplicación.

Artículo 28. Cláusula de descuelgue

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

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

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

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

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

También las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente Convenio Colectivo, cuando estas tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente a consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en las mismas.

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores y trabajadoras se atribuirá la representación legal de los mismos, en proporción a la representatividad, de los sindicatos firmantes del presente convenio. Esta comisión será como mínimo de tres miembros.



L'empresari/ària podrà atribuir la seua representació a Unió Gremial, organització empresarial firmant d'este conveni.

Els acords es prendran per majoria simple.

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

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

En cas de discrepància, esta decidirà sotmetre'l a l'arbitratge o els mecanismes que arplega el VII Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 9558, 21.03.2023) o la norma que el substituïska. En cas que no s'arribe a un acord o un laude arbitral, es considerarà la discrepància no resolta als efectes legals oportuns.

La comissió paritària estarà obligada a tractar i mantindre en la màxima reserva la informació rebuda i les dades a les quals hagen tingut accés a conseqüència del que establixen els paràgrafs anteriors, i a observar, per consegüent, sigil professional respecte de tot.

Article 29. Comissió paritària

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

a) El coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i la interpretació d'este conveni col·lectiu. Les consultes en matèria de classificació professional hauran de formular-se necessàriament en el model que establix l'annex d'este conveni col·lectiu.

b) Vigilància del compliment col·lectiu dels pactes.

c) Intervindre en els procediments d'interpretació, mediació i arbitratge amb caràcter preceptiu en els conflictes col·lectius sobre interpretació o aplicació del conveni, així com en la resolució dels conflictes que se li sotmeten sobre la determinació del calendari laboral i sobre la distribució del descans setmanal en els termes que establixen els articles d'este conveni col·lectiu.

d) Intervindre en la resolució de les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta relatius a la no aplicació de les condicions de treball que establix este conveni col·lectiu.

e) L'adaptació o, si és el cas, la modificació del conveni durant la seua vigència.

f) L'adopció d'acords parcials per a modificar algun o alguns dels continguts del conveni prorrogats, amb la finalitat d'adaptar-los a les condicions en les quals, després de la finalització de la vigència pactada, es desenvolupa l'activitat en el sector, i establir expressament la seua vigència.

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

La comissió paritària estarà integrada paritàriament per un màxim de 2 membres per cada una de les representacions, sindical i empresarial, firmants d'este conveni col·lectiu.

Podrà utilitzar els servicis ocasionals o permanents d'assessors/ores en totes les matèries que siguen de la seua competència. Estos assessors/ores seran designats lliurement per cada una de les parts. La direcció d'esta comissió és la del carrer de Navellos, 14-1a, 46003 València, correu electrònic uniogremial@uniogremial.eu.

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

2. Les dos parts convenen a comunicar a la comissió paritària tots els dubtes, les discrepàncies i els conflictes que puguin produir-se a conseqüència de la interpretació i l'aplicació del conveni col·lectiu perquè la comissió emeta un dictamen o actue de la manera prevista reglamentàriament.

3. Se procurarà que, per a resoldre qualsevol consulta plantejada a la comissió, es done audiència a les parts interessades.

El/la empresario/a podrà atribuir su representación a UNION GREMIAL organización empresarial firmante del presente convenio.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

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

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

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 9558, 21.03.2023) o norma que lo sustituya. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

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

Artículo 29. Comisión Paritaria

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

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. Las consultas en materia de clasificación profesional deberán formularse necesariamente en el modelo establecido en el anexo del presente convenio colectivo.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

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

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

e) La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

f) La adopción de acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del Convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia.

g) La previa intervención, en caso de desacuerdo, durante el proceso de negociación de los planes de igualdad, en los términos previstos en el artículo 5.6 del Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o norma que lo sustituya.

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

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichos/as asesores/as serán designados/as libremente por cada una de las partes. La dirección de esta Comisión es la de Calle de Navellos, 14- 1ª, 46003 València, correo electrónico: uniogremial@uniogremial.eu.

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

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

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

4. Amb vista a solucionar de manera efectiva les discrepàncies en la negociació dels acords que haja de conèixer la comissió paritària, en virtut del que estableix este conveni col·lectiu o sobre la base de la normativa aplicable, les parts acorden que hauran de sotmetre la controvèrsia al Tribunal d'Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

CAPÍTOL IX

*Igualtat de tracte i d'oportunitats**Article 30. Declaració antidiscriminària i sobre violència de gènere*

Este conveni s'assenta sobre la no-discriminació per raó de sexe, raça, religió, ideologia política i/o sindical, així com qualsevol altra inclosa en les lleis com a dret fonamental de la ciutadania i/o de la persona treballadora, excepte quant a les discriminacions positives dirigides especialment a la dona treballadora.

En particular, les parts subscriptores del present conveni han regulat en el seu text, d'acord amb el que preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, el dret de la dona treballadora a acumular hores durant la lactància de menors de 9 mesos, o la interrupció del còmput del període vacacional en situacions de maternitat i risc durant l'embaràs, i prescriu, en matèria de contractació i en relació amb el que preveu l'article 18 del conveni, la consideració com a col·lectiu prioritari el de la dona, i s'establimen mecanismes per a afavorir el seu accés al mercat de treball.

En els supòsits de treballadores víctimes de violència de gènere, caldrà ajustar-se al que disposa la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i la resta de normativa que la desplegue o la modifique. Perquè les víctimes puguin exercir els drets que estableix la llei esmentada, hauran d'acreditar esta situació davant de l'empresari/ària de la manera establida en esta.

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

En el supòsit de suspensió del contracte de treball segons TRET, la suspensió esmentada tindrà una duració mínima de sis mesos, prorrogable per decisió judicial en els termes que preveu l'apartat quatre de la disposició addicional setèima de la Llei 1/2004, període que es considerarà de cotització a l'efecte de les prestacions corresponents de la Seguretat Social en els termes que regula l'apartat 5 de l'article 124 de la Llei general de Seguretat Social, segons la redacció de l'apartat u de la disposició addicional octava de la Llei orgànica 1/2004. A l'efecte del que assenyalava l'article 52.d de l'Estatut dels Treballadors, no es computaran com a faltes d'assistència les absències motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels servicis socials d'atenció o els servicis de salut, segons siga procedent.

Article 31. Declaració en matèria de pluriocupació

Les parts subscriptores d'este conveni consideren necessari evitar la pluriocupació com a norma general, excepte en els casos de treball a temps parcial. Conseqüentment, atenent esta declaració d'intencions

4. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos que deba conocer la Comisión Paritaria, en virtud de lo establecido en el presente Convenio Colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan que deberán someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

CAPÍTULO IX

*Igualdad de trato y de oportunidades**Artículo 30. Declaración antidiscriminatoria y sobre violencia de género*

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

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

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

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

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo según T.R.E.T., la citada suspensión tendrá una duración mínima de seis meses, prorrogable por decisión judicial en los términos previstos en el apartado cuatro de la disposición adicional séptima de la Ley 1/2004, período que se considerará de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social en los términos regulados en el apartado 5 del artículo 124 de la Ley general de Seguridad Social, según redacción del apartado uno de la disposición adicional octava de la Ley orgánica 1/2004. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 31. Declaración en materia de pluriempleo

Las partes suscriptoras de este convenio consideran necesario evitar el pluriempleo como norma general, salvo en los casos de trabajo a tiempo parcial. Consecuentemente, atendiendo a dicha declaración de



tractaran d'evitar estes situacions que repercutisquen negativament en la distribució de l'ocupació existent.

Article 32. Igualtat d'oportunitats entre hòmens i dones

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens, mesures que hauran de negociar i, si és el cas, acordar, amb la representació legal de les persones treballadores de la manera que determine la legislació laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

e. El nomenclador de les diferents figures professionals es realitzarà en un llenguatge no sexista i les activitats de prevenció integraran la perspectiva de gènere d'acord amb les recomanacions tècniques del servei de prevenció corresponent.

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

Per a este fi, s'atendrà la naturalesa de les funcions o les tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per a exercir-les, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què estes activitats es duen a terme en realitat siguen equivalents, tot això d'acord amb el que estableix l'article 4 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i hòmens.

6. El registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla de les empreses afectades pel present conveni col·lectiu, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o del mateix valor es durà a terme d'acord amb el que preveu

intenciones tratarán de evitar tales situaciones que repercutan negativamente en la distribución del empleo existente.

Artículo 32. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

3. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

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

5. Con el fin de promover en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo, las partes establecen los siguientes compromisos:

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

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

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

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

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

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

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

6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con

el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i hòmens, i específicament el procediment de valoració dels llocs de treball previst en la seua disposició final primera. En defecte d'això, es recomana la ferramenta d'autodiagnòstic de bretxa salarial de gènere de l'Institut de la Dona.

7. En matèria d'igualtat i no-discriminació LGTBI en les empreses, les parts negociadores es comprometen a complir el que preveu la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, d'acord amb el seu desplegament reglamentari.

ADAPTACIÓ DE LA JORNADA PER MOTIUS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR

Les empreses afectades per este conveni s'atindran al que regula la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, la Llei orgànica 3/2007, de 22 març, per a la igualtat efectiva entre hòmens i dones, i Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, així com la normativa posterior que les desplegue.

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

ASSETJAMENT SEXUAL

Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

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

En els dos casos definits anteriorment, en el si de les empreses (en les quals es produïsquen denúncies per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe) s'aplicarà la política de tolerància zero i estes es comprometen a investigar i aclarir qualsevol denúncia, i serà potestat de l'empresa prendre les mesures disciplinàries oportunes de conformitat amb el règim disciplinari d'este conveni, sense menyscar els drets que els afectats/ades puguin exercir judicialment.

Grups professionals

1. NORMES GENERALS

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

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

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

Les funcions d'un grup superior o inferior es duran a terme de conformitat amb el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors i amb les especialitats indicades en les clàusules sexta i setima d'este sistema de classificació professional.

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

La definició dels grups professionals s'ha ajustat a criteris i sistemes basats en una anàlisi correlacional entre biaixos de gènere, llocs de tre-

arreglo a lo previsto en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su disposición final primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer.

7. En materia de igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, las partes negociadoras se comprometen a dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, de acuerdo con su desarrollo reglamentario.

ADAPTACIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

Las empresas afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la Ley orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, así como la normativa posterior que las desarrolle.

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

ACOSO SEXUAL

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

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

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

Grupos profesionales.

1. NORMAS GENERALES

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

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

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

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

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

La definición de los grupos profesionales se ha ajustado a criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, pues-



ball, criteris d'enquadrament i retribucions, per a garantir l'absència de discriminació, directa o indirecta, entre dones i hòmens.

2. FACTORS DE VALORACIÓ

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

A) Coneixement

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

Este factor es divideix en 2 subfactors:

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

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

B) Iniciativa

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

C) Autonomia

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

D) Responsabilitat

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

E) Comandament

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

F) Complexitat

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

Grup professional I

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

Formació: coneixements elementals relacionats amb les tasques que exercix.

Només a títol enunciatiu, les categories que pertanyerien a este grup professional són les següents:

Aspirant administratiu/iva -18 anys.

Aprenent/a sense contracte formació.

Grup professional II

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

Formació: titulació o coneixements professionals equivalents a Graduat Escolar, Formació Professional de primer grau o Educació Secundària Obligatoria o coneixements professionals equivalents adquirits després d'una experiència acreditada.

tos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, para garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres.

2. FACTORES DE VALORACIÓN

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

A) Conocimiento

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

Este factor se divide en 2 subfactores:

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

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

B) Iniciativa

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

C) Autonomía

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

D) Responsabilidad

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

E) Mando

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

F) Complejidad

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

Grupo profesional I.

Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitaría formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un breve período de adaptación.

Formación: conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

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

Aspirante administrativo/a -18 años.

Aprendiz/a sin contrato formación.

Grupo profesional II.

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

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



Només a títol enunciatiu, les categories que pertanyerien a este grup professional són les següents:

Ajud. dependent/a
Auxiliar administratiu/iva
Mosso/a
Personal neteja

Grup professional III

Criteris generals: treballs d'execució autònoma que exigisquen habitualment iniciativa per part dels treballadors/ores d'executar-los. Funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies. Poden suposar corresponsabilitat de comandament.

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

Només a títol enunciatiu, les categories que pertanyerien a este grup professional són les següents:

Viatjant/a-corredor/a de plaça
Dependent/a
Comptable-programador/a
Oficial administratiu/iva
Oficial 1a

Grup professional IV

Criteris generals: funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de tasques diverses realitzades per un conjunt de col·laboradors/ores. Tasques complexes, però homogènies, que encara que no impliquen responsabilitat de comandament, tenen un alt grau de contingut intel·lectual i interrelació humana en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

Formació: titulació quant a educació universitària, Formació Professional de grau mitjà o superior o coneixements professionals equivalents adquirits després d'una experiència acreditada.

Només a títol enunciatiu, les categories que pertanyerien a este grup professional són les següents:

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

Grup professional V

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

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

Només a títol enunciatiu, les categories que pertanyerien a este grup professional són les següents:

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

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

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

Grupo profesional III.

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

Formación: titulación o conocimientos profesionales equivalentes al antiguo Bachillerato Unificado Polivalente, 2º Grado de ESO o Bachiller actual, Formación Profesional de Primer o Segundo Grado o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

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

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

Grupo profesional IV.

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

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

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

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

Grupo profesional V.

Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de operadores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente a la que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: titulación a nivel de educación universitaria, complementada con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes a través de una experiencia acreditada.

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

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



Promoció professional

Tot el personal del grup II (a excepció del personal de neteja), al cap de dos anys de permanència en este grup, passarà automàticament al grup III.

	TAULES 2024	
	3,00 %	
GRUP PROFESSIONAL	SALARI ANUAL	SALARI MENSUAL
GRUP V	26.554,37 €	1.770,29 €
GRUP IV	23.016,69 €	1.534,45 €
GRUP III	21.439,72 €	1.429,31 €
GRUP II	18.643,79 €	1.242,92 €
GRUP I	15.899,08 €	1.059,94 €
COMPLEMENTS		
DIETA	55,02 €	
MITJA DIETA	17,44 €	
Complement <i>ad personam</i> art. 15.8	93,72 €	

	TAULES 2025	
	2,80 %	
GRUP PROFESSIONAL	SALARI ANUAL	SALARI MENSUAL
GRUP V	27.297,90 €	1.819,86 €
GRUP IV	23.661,15 €	1.577,41 €
GRUP III	22.040,03 €	1.469,34 €
GRUP II	19.165,81 €	1.277,72 €
GRUP I	16.344,26 €	1.089,62 €
COMPLEMENTS		
DIETA	56,56 €	
MITJA DIETA	17,92 €	
Complement <i>ad personam</i> art. 15.8	96,34 €	

	TAULES 2026	
	2,20 %	
GRUP PROFESSIONAL	SALARI ANUAL	SALARI MENSUAL
GRUP V	27.898,45 €	1.859,90 €
GRUP IV	24.181,70 €	1.612,11 €
GRUP III	22.524,91 €	1.501,66 €
GRUP II	19.587,46 €	1.305,83 €
GRUP I	16.703,83 €	1.113,59 €
COMPLEMENTS		
DIETA	57,80 €	
MITJA DIETA	18,32 €	
Complement <i>ad personam</i> art. 15.8	98,46 €	

Promoción profesional.

Todo el personal del grupo II (a excepción del personal de limpieza) a los dos años de permanencia en dicho grupo, pasaran automáticamente al grupo III.

	TABLAS 2024	
	3,00 %	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL
GRUPO V	26.554,37 €	1.770,29 €
GRUPO IV	23.016,69 €	1.534,45 €
GRUPO III	21.439,72 €	1.429,31 €
GRUPO II	18.643,79 €	1.242,92 €
GRUPO I	15.899,08 €	1.059,94 €
COMPLEMENTOS		
DIETA	55,02 €	
MEDIA DIETA	17,44 €	
Complemento <i>ad personam</i> art. 15.8	93,72 €	

	TABLAS 2025	
	2'80 %	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL
GRUPO V	27.297,90 €	1.819,86 €
GRUPO IV	23.661,15 €	1.577,41 €
GRUPO III	22.040,03 €	1.469,34 €
GRUPO II	19.165,81 €	1.277,72 €
GRUPO I	16.344,26 €	1.089,62 €
COMPLEMENTOS		
DIETA	56,56 €	
MEDIA DIETA	17,92 €	
Complemento <i>ad personam</i> art. 15.8	96,34 €	

	TABLAS 2026	
	2'20 %	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL
GRUPO V	27.898,45 €	1.859,90 €
GRUPO IV	24.181,70 €	1.612,11 €
GRUPO III	22.524,91 €	1.501,66 €
GRUPO II	19.587,46 €	1.305,83 €
GRUPO I	16.703,83 €	1.113,59 €
COMPLEMENTOS		
DIETA	57,80 €	
MEDIA DIETA	18,32 €	
Complemento <i>ad personam</i> art. 15.8	98,46 €	

III. ACTOS ADMINISTRATIVOS

C) OTROS ASUNTOS

Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

RESOLUCIÓN de 2 de julio de 2024, del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del acuerdo de la Comisión paritaria del Convenio colectivo para la Comunitat Valenciana del sector de actividades diversas.

Visto el texto del acuerdo de la Comisión paritaria del Convenio colectivo para la Comunitat Valenciana del sector de actividades diversas, de 6 de marzo de 2024, suscrito, de una parte, por la Unión Gremial, federación de gremios y asociaciones del comercio valenciano y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación sindical de comisiones obreras del país valenciano (CCOO PV) y por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.c) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, con el artículo 17.o) del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo y con el artículo 28.3.j) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

RESUELVE

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del acta que recoge los acuerdos alcanzados.

Segundo

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

Acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo para la Comunidad Valenciana del sector de actividades diversas

Por la parte empresarial;

Unión Gremial

Joan Antoni Rodilla Cantó

Rafael Gil Cortes.

Francesc Ferrer Escrivá

Asesor

Jorge Viruela Mora

Por la parte social;

Por CC.OO.- Federación de Servicios

Salvador Mejías Sahuquillo

Yolanda Beltrán Fernández

Por FeSMC-UGT-PV

Esteban Ramos Cano

Iván Borrallo Gaitán

En València, siendo las 10:00 horas del 6 de marzo de 2024, en la sede de la Unión Gremial, la Comisión paritaria del Convenio del Comercio de Actividades Diversas para la Comunitat Valenciana, código convenio número: 80100165012019; de una parte los miembros en representación de la asociación empresarial legitimada en este ámbito, y de

otra los miembros de la parte social designado por los sindicatos más representativos, se reúnen con la Asociación de Estanqueros de Castellón, de forma presencial con el siguiente orden del día:

1. La no aplicación del convenio a la Asociación de Estanqueros de Castellón.

La citada asociación solicita ser excluido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

La comisión paritaria expone que un convenio colectivo sectorial es de aplicación a los sectores de actividad y no se pueden excluir asociaciones, en ese caso, las empresas que no puedan, por las diversas causas que puedan existir, aplicar el convenio deberán, con el proceso indicado en el propio texto del convenio, plantear la inaplicación del citado convenio.

La comisión paritaria les recuerda que, a su subsector, ya se le viene aplicando en la provincia de Valencia y a las demás empresas no pertenecientes a su asociación, sin ningún tipo de controversia, y se recuerda que este convenio de Comercio Actividades Diversas de la Comunitat Valenciana se aplica a todas las empresas de comercio que no tengan otro convenio aplicable.

En aras a un entendimiento y no judicializar la situación, la comisión paritaria ofrece a dicha asociación la realización de un Acta de la comisión paritaria para su adaptación progresiva en los años que se viera conveniente por ambas partes para su integración, propuesta que es rechazada sin ninguna alternativa.

A la vista de lo inamovible de la postura de la Asociación de Estanqueros de Castellón, se da por finalizada la citada consulta sin acuerdo y ratificando esta comisión paritaria que el convenio que nos ocupa, es de aplicación a la citada asociación.

Aprueban, igualmente, la comunicación a la autoridad laboral competente, designando a Vicente Martínez Trencó, para que tramite la documentación para su registro y la posterior publicación.

Lo que firman los presentes en prueba de conformidad.

València, 2 de julio de 2024

Aurora Valero Alcaraz

Jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas

III. ACTOS ADMINISTRATIVOS**C) OTROS ASUNTOS****Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo**

RESOLUCIÓN de 3 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del acuerdo de la Comisión paritaria del Convenio colectivo para la Comunitat Valenciana del sector de actividades diversas.

Visto el texto del acuerdo de la Comisión paritaria del Convenio colectivo para la Comunitat Valenciana del sector de actividades diversas, de 25 de febrero de 2025, suscrito, de una parte, por la Unión Gremial y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación sindical de comisiones obreras del país valenciano (CCOO PV) y por la Unión general de trabajadores del país valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.c) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, con el artículo 20 del Decreto 166/2024, de 12 de noviembre, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo y con el artículo 28.3.j) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

RESUELVE*Primero*

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del acta que recoge los acuerdos alcanzados.

Segundo

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

València, 3 de marzo de 2025

Andrés Lluch Figueres

Director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA COMUNIDAD VALENCIANA DEL SECTOR DE ACTIVIDADES DIVERSAS**Por la parte empresarial;****UNION GREMIAL**

Joan Antoni Rodilla Cantó

Rafael Gil Cortes.

Por la parte social;**Por CC.OO.- FEDERACION DE SERVICIOS**

Salvador Mejías Sahuquillo

Por FeSMC-UGT-PV

Esteban Ramos Cano

En València, siendo las 11:00 horas del 25 de febrero de 2025, en la sede de la UNION GREMIAL, la Comisión Paritaria del Convenio del Comercio de Actividades Diversas para la Comunitat Valenciana, código convenio número 80100165012019; de una parte los miembros en representación de la asociación empresarial legitimada en este ámbito, y de otra, los miembros de la parte social designado por los sindicatos más representativos, se reúnen para dar contestación a la consulta realizada por el Comité de Empresa de TEDI COMERCIO S.L.

Una vez estudiada la consulta planteada, en referencia al artículo 12 sobre el cálculo de la hora extra, esta comisión paritaria interpreta que al igual que el artículo 11, el salario base se refiere al importe anual de referencia.

El cálculo del valor de la hora ordinaria es el resultado del salario base anual con la adición del porcentaje de antigüedad que corresponda, dividido por la jornada anual existente.

Así mismo acuerdan depositar la presente Acta ante la Autoridad Laboral, a efectos de su publicación y demás efectos legales oportunos, facultando para este trámite a D. Vicente Martínez Trencó, con D.N.I.: 24****83Y.

Lo que firman los presentes en prueba de conformidad.

III. ACTOS ADMINISTRATIVOS**C) OTROS ASUNTOS****Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo**

RESOLUCIÓN de 23 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación de la modificación del Convenio colectivo de comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana 2024-2026.

Visto el texto de la modificación del Convenio colectivo de comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana 2024 – 2026, con código en la aplicación REGCON 80100165012019, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Unión Gremial y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV) y por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2.1.a) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, con el artículo 20 del Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

RESUELVE*Primero*

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo

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

València, 23 de mayo de 2025

Andrés Lluch Figueres

Director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral

ACTA DE ACUERDO DE LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO DEL COMERCIO DE ACTIVIDADES DIVERSAS PARA LA COMUNIDAD VALENCIANA PARA LA INCLUSIÓN DEL CONJUNTO PLANIFICADO DE LAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI SEGÚN RD 1026/2024

En València, siendo las 16.30 horas del día 1 de abril de 2025 se reúnen en segunda convocatoria y debidamente convocada en sesión extraordinaria la representación Patronal de Unión Gremial y la sindical de Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores-Federación Nacional para la Movilidad y el Consumo del País Valencià (U.G.T.) que en anexo se relacionan, como integrantes de la Comisión Negociadora del convenio colectivo autonómico de comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana vigente en la actualidad para los años 2024 – 2026, al objeto de plasmar el acuerdo alcanzado en la materia derivada del RD 1026/24, por lo que de conformidad con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y por unanimidad, manifiestan:

Primero. Que con fecha 12 de febrero de 2025 se procedió a la constitución de la mesa de negociación del convenio para abordar el mandato legal contenido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Segundo. Que dentro del plazo concedido por aquel se han celebrado varias reuniones, habiéndose alcanzado en fecha de hoy el siguiente acuerdo de modificación del convenio colectivo autonómico de comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana 2024-2026, que se plasma de la siguiente manera:

“ANEXO II.- MEDIDAS PLANIFICADAS para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas de más de 50 personas trabajadoras

Preámbulo: Tras la publicación de la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y su reglamento de desarrollo previsto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se ha hecho necesario abordar por la negociación colectiva el mandato legal que estas normas contienen para garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas, en especial de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales en el ámbito laboral.

En cumplimiento de este mandato se ha procedido a modificar el convenio colectivo autonómico de comercio de actividades diversas de la Comunidad Valenciana a fin de contemplar medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI, con la finalidad de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales y que resultan aplicables con independencia del número de personas trabajadoras de las empresas.

De conformidad con el art. 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y art. 2 del RD 1026/2024, las medidas que contiene el presente acuerdo serán obligatorias para las empresas de más de 50 personas trabajadoras y voluntarias para aquellas que cuenten con menos.

Asimismo, las empresas afectadas por la obligación legal desarrollada en el presente convenio colectivo atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, y garantizarán en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. Se promoverá la heterogeneidad de las

plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos.

Estas medidas podrán ser desarrolladas y/o ampliadas en el ámbito de las empresas.

Artículo primero. - CLÁUSULA SOBRE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DEL COLECTIVO LGTBI

Las empresas y las organizaciones sindicales firmantes se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato y no discriminación por cuestiones de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales, además de lo expresado en el artículo 30 y 32 del capítulo IX del presente convenio.

A estos efectos se entiende por:

ACOSO POR MOTIVOS DE ORIENTACION SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL, IDENTIDAD DE GENERO O EXPRESION DE GENERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES (ACOSO LGTBI). De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En los casos, en el seno de las empresas –en las que se produzcan denuncias de acoso LGTBI, las empresas aplicarán la política de tolerancia cero y se comprometen a investigar y esclarecer cualquier denuncia, siendo potestad de la empresa tomar las medidas disciplinarias oportunas de conformidad con el resultado de la tramitación de la denuncia según lo dispuesto en aquel y en el régimen disciplinario vigente en cada momento régimen disciplinario del presente convenio, sin menoscabo de los derechos que los y las afectadas, puedan ejercer judicialmente.

En caso de no disponer las empresas de un protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, moral y por motivos de orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género y características sexuales (acoso LGTBI) y actos discriminatorios, se incluye un modelo para su adaptación en aquellas.

Artículo segundo. - COMISIÓN PARA LA INCLUSIVIDAD

Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, para que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Se crea una comisión de inclusividad, como punto de encuentro de las partes para analizar los aspectos derivados de esta materia, para el estudio y análisis de las cuestiones relativas a la inclusión en el ámbito de las relaciones laborales del convenio de todos los colectivos diversos, prevención del acoso, de la violencia en el lugar de trabajo, de la creación de espacios de trabajo inclusivos y seguros, guías de buenas prácticas.

Esta comisión velará en cuanto a la inclusividad para todos los colectivos diversos por:

- a) Fomentar que las empresas implementen una cultura corporativa igualitaria en todos sus ámbitos.
- b) Efectuar un seguimiento paritario de las posibles discriminaciones, directas e indirectas por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

- c) *Fomentar que las empresas asuman como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato definidas en el apartado anterior.*

Artículo tercero. - ACCESO AL EMPLEO

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre contratación vigente en cada momento. Deberán igualmente vincularse a los principios de los planes de carrera profesional que puedan existir en las empresas.

En todo caso, los criterios a utilizar en las ofertas de empleo y en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Artículo cuarto. - APOYO EN LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

El comité o las delegadas y delegados de personal velarán, porque en los procesos de selección de personal se cumpla con lo establecido en los diferentes artículos del presente anexo.

Artículo quinto. - FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

Las empresas integrarán en los planes de formación que puedan desarrollar módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- *Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio colectivo o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.*
- *Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.*
- *Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.*
- *Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.*
- *Fomento de medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.*
- *En el supuesto de los cursos dirigido a las personas que se encarguen o participen en procesos de selección, mandos intermedios, puestos directivos o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, la formación podrá referirse a cuestiones tales como: capacitación en diversidad e inclusión, fomento de la empatía y de la escucha activa, gestión de la diversidad en entornos laborales, liderazgo inclusivo en la gestión de equipos, prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar, etc.*

Artículo sexto. - PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES DEL COLECTIVO LGTBI

El artículo 14, capítulo III del presente convenio garantizará el acceso a los permisos retribuidos y no retribuidos en igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras sin posibilidad de discriminación alguna si concurre el hecho causante regulado en cada caso.

Si las empresas disponen de un programa de beneficios sociales, deberán garantizar el acceso a los mismos en igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras, sin posibilidad de denegación por motivos de orientación o identidad sexual (LGTBI).

En caso de precisar algún permiso relacionado con trámites legales o médicos para el proceso de transición de las personas trans, que deba realizarse en horas de trabajo, este tendrá el carácter de no retribuido y será concedido por las empresas previa solicitud anticipada con 48 horas de antelación y deberá justificarse adecuadamente.

Artículo séptimo. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI Y ACTOS DISCRIMINATORIOS

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

Entre los principios de conducta y actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente convenio colectivo está el «respeto a las personas» como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «respeto a la legalidad» y «respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La anterior declaración se reitera en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE de 23 de marzo de 2007, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. ÁMBITO PERSONAL:

El presente protocolo se aplicará a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 2 del presente convenio colectivo que no tuvieran un protocolo propio. Asimismo, resultará de aplicación a las y los solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores/as clientes/as y visitas.

3. DEFINICIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS:

3.1 Definiciones:

- a) *Acoso moral (mobbing): Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.*
- b) *Acoso sexual: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*
- c) *Acoso por razón de sexo: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*
- d) *Acoso y violencia contra las personas LGTBI: De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.*
- e) *Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.*

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

- 1) *De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.*
- 2) *De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.*
- 3) *De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.*

3.2 Medidas preventivas. *Se establecen como medidas preventivas las siguientes:*

- 1) *Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.*
- 2) *Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.*

- 3) *Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.*
- 4) *Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.*
- 5) *Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.*

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de la representación de las personas trabajadoras.

- a) *Principios del procedimiento de actuación: El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:*
 1. *Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.*
 2. *Prioridad y tramitación urgente.*
 3. *Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados que garantice una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.*
 4. *Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.*
 5. *Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas) o como consecuencia de su participación en la investigación en cualquier forma.*
 6. *Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.*
- b) *Ámbito de aplicación: El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.*
- c) *Iniciación del procedimiento: El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los o las responsables de recursos humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales o acto discriminatorio, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:*
 1. *Directamente por la persona afectada.*
 2. *A través de la representación de las personas trabajadoras o cualquier otra persona autorizada por la víctima y en cuyo caso deberá constar el consentimiento expreso e informado de la víctima.*
 3. *Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.*
- d) *Instrucción: La instrucción y resolución del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.*

La representación de las personas trabajadoras, a través de uno de sus integrantes, participará en la instrucción del expediente, salvo que la persona afectada manifieste lo contrario y para lo cual se le preguntará expresamente si renuncia a dicha participación. Mientras no conste el consentimiento

expreso de la presunta víctima no se podrá poner la situación en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras a efectos de su participación en la instrucción del expediente.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, RLPT o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la dirección de recursos humanos.

- e) *Procedimiento previo: Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.*

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

- f) *Procedimiento formal: El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.*

Para la elaboración de este, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de treinta días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, la metodología empleada, las circunstancias concurrentes, la intensidad de estos, la reiteración en la conducta, el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima y las medidas cautelares y/o preventivas si procede.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

- g) *Medidas cautelares: Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.*

Estas medidas podrán consistir en la separación de la presunta persona acosadora de la víctima, reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica, o aquellas otras que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

- h) *Asistencia a las partes: Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.*

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a la persona implicada que la haya designado.

- i) *Cierre del expediente: La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de quince días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.*

En todo caso la representación de las personas trabajadoras tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de esta).

En todo caso, si se constata cualquier situación de acoso o acto discriminatorio se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constata la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.”

Cuarto. Para dar cumplimiento asimismo al mandato del RD 1026/2024, de 8 de octubre las partes han considerado modificar los siguientes artículos del texto convencional:

“ARTÍCULO 24. APARTADO C) FALTAS MUY GRAVES inclusión de tres nuevas faltas: apartados 16, 17 y 18

16. Acoso Moral: Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada

17.- El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

18. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales a cualquier persona con relación con la empresa (personas trabajadoras, solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores/as, clientes/as y visitas, etc.). Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

GRUPOS PROFESIONALES

OCTAVA. FACTORES DE VALORACIÓN

1.- NORMAS GENERALES

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

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

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

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

Este sistema de clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa, sin menoscabo de la dignidad, la promoción profesional, la justa retribución del personal, y todo ello sin que se produzca discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política,

orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua. Los mismos valores antidiscriminatorios se han tenido en cuenta también para la definición de los grupos profesionales, que se ha ajustado a criterios y sistemas basados todo lo anterior y además en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, para garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres.”

Quinto. Se faculta a Dña/D. Vicente Martínez Trenco para depositar esta acta a efectos de su publicación y demás legales oportunos.

Y sin más temas que tratar se levanta la sesión cuando son las 18.30 horas.