

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

RESOLUCIÓ de 21 de desembre de 2022, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu del sector de magatzemistes d'alimentació de les províncies de Castelló i València per a 2022, 2023 i 2024. [2023/11]

Vist el text del Conveni col·lectiu del sector de magatzemistes d'alimentació de les províncies de Castelló i València 2022, 2023 i 2024, codi 80/01/0096/2022, signat per la Comissió negociadora, i aquesta estarà integrada, d'una part, per la representació empresarial, constituïda per la Federació empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA); i, d'una altra, pels sindicats Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT País Valencià (FeSMC UGT) i Federació de Serveis de CCOO del País Valencià (Serveis CCOO), i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3 de l'Estatut dels Treballadors (aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre); en l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball; i en l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; en l'article 10.2 de l'Ordre 1/2021, de 6 de abril, que desenvolupa el Decret 175/2020, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors productius, Comerç i Treball; i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

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

Segon

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

València, 21 de desembre de 2022.– El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquín Vañó Gironés.

CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR
DE MAGATZEMISTES D'ALIMENTACIÓ
DE LES PROVÍNCIES DE CASTELLÓ I VALÈNCIA
2022, 2023 I 2024

Índex

Article 1. Parts negociadores i àmbits d'aplicació
Àmbit funcional i territorial
Àmbit personal
Àmbit temporal
Article 2. Denúncia, pròrroga i terminis
Article 3. Compensació i absorció
Article 4. Vinculació a la totalitat i legislació aplicable
Article 5. Comissió paritària
Article 6. Inaplicació de les condicions de treball
Article 7. Procediment per al coneixement i resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball, o d'inaplicació del règim salarial del present conveni col·lectiu
Article 8. Igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral

Article 9. Violència de gènere
Article 10. Foment de la contractació indefinida
Article 11. Contractació a temps parcial
Article 12. Contracte formatiu

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2022, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo del sector de almacenistas de alimentación de las provincias de Castellón y Valencia para 2022, 2023 y 2024. [2023/11]

Visto el texto del Convenio colectivo del sector de almacenistas de alimentación de las provincias de Castellón y Valencia 2022, 2023 y 2024, código 80/01/0096/2022, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la representación empresarial, constituida por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA) y, de otra, por los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FeSMC UGT) y Federación de Servicios de CC.OO. Del País Valenciano (Servicios-CCOO), 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), en el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el artículo 10.2 de la Orden 1/2021, de 6 de abril, que desarrolla el Decreto 175/2020, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

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

Segundo

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

València, 21 de diciembre de 2022.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Joaquín Vañó Gironés.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR
DE ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN
DE LAS PROVINCIAS DE CASTELLÓN Y VALENCIA
2022, 2023 Y 2024

Índice

Artículo 1. Partes negociadoras y ámbitos de aplicación
Ámbito funcional y territorial
Ámbito personal
Ámbito temporal
Artículo 2. Denuncia, prórroga y plazos
Artículo 3. Compensación y absorción
Artículo 4. Vinculación a la totalidad y legislación aplicable
Artículo 5. Comisión paritaria
Artículo 6. Inaplicación de las condiciones de trabajo
Artículo 7. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo
Artículo 8. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

Artículo 9. Violencia de género
Artículo 10. Fomento de la contratación indefinida
Artículo 11. Contratación a tiempo parcial
Artículo 12. Contrato formativo



Article 13. Contracte per circumstàncies de la producció
Article 14. Contracte fix discontinu
Article 15. Període de prova
Article 16. Treball a distància
Article 17. Cessaments
Article 18. Formació
Article 19. Classificació professional
Article 20. Factors d'enquadrament
Article 21. Grups professionals
Grup professional I
Grup professional II
Grup professional III
Grup professional IV
Grup professional V
Article 22. Jornada laboral
Article 23. Calendari laboral
Article 24. Flexibilitat horària
Article 25. Menors de diu anys d'edat
Article 26. Treball en festius
Article 27. Vacances anuals
Article 28. Llicències i permisos retribuïts
Article 29. Llicències no retribuïdes
Article 30. Retribucions
Article 31. Pagues extraordinàries
Article 32. Complementos de lloc de treball
Article 33. Dietes i despeses de locomoció
Article 34. Complement d'incapacitat temporal per malaltia o accident
Article 35. Assegurança col·lectiva
Article 36. Salut laboral
Obligacions de les empreses
Obligacions dels treballadors
Article 37. Protecció a la maternitat i la lactància natural
Article 38. Peces de treball
Article 39. Dret de reunió
Article 40. Crèdit horari
Article 41. Delegat/da sindical
Article 42. Faltes
Article 43. Sancions
Article 44. Procediment sancionador
Article 45. Prescripció
Secció primera. Mesures d'aplicació en els centres de treball que radiquen a la província de Castelló
Article 46. Premi a la trajectòria professional
Secció segona. Mesures d'aplicació en els centres de treball que radiquen a la província de València
Article 47. Premi a la trajectòria professional
Article 48. Retirada del permís de conduir
DISPOSICIONS ADDICIONALS
Disposició addicional sobre complement d'antiguitat
Disposició transitòria sobre jornada i vacances en els centres que radiquen a la província de Castelló
Per a l'any 2022
Per a l'any 2023
Per a l'any 2024
Annex sobre retribucions
Annex sobre enquadrament de les figures professionals en els grups professionals

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1. Parts negociadores i àmbits d'aplicació

El present Conveni col·lectiu s'ha pactat, d'una part, per la Federació empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i d'una altra part, pels sindicats Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT País Valencià (FeSMC UGT) i Federació de Serveis de CCOO del País Valencià (Serveis CCOO). Totes dues parts es reconeixen mútuament legitimitació per a la negociació del present conveni i per a subscriure'l en els termes que consten.

Artículo 13. Contrato por circunstancias de la producción
Artículo 14. Contrato fijo discontinuo
Artículo 15. Período de prueba
Artículo 16. Trabajo a distancia
Artículo 17. Ceses
Artículo 18. Formación
Artículo 19. Clasificación profesional
Artículo 20. Factores de encuadramiento
Artículo 21. Grupos profesionales
Grupo profesional I
Grupo profesional II
Grupo profesional III
Grupo profesional IV
Grupo profesional V
Artículo 22. Jornada laboral
Artículo 23. Calendario laboral
Artículo 24. Flexibilidad horaria
Artículo 25. Menores de dieciocho años de edad
Artículo 26. Trabajo en festivos
Artículo 27. Vacaciones anuales
Artículo 28. Licencias y permisos retribuidos
Artículo 29. Licencias no retribuidas
Artículo 30. Retribuciones
Artículo 31. Pagas extraordinarias
Artículo 32. Complementos de puesto de trabajo
Artículo 33. Dietas y gastos de locomoción
Artículo 34. Complemento de incapacidad temporal por enfermedad o accidente
Artículo 35. Seguro colectivo
Artículo 36. Salud laboral
Obligaciones de las empresas
Obligaciones de los trabajadores
Artículo 37. Protección a la maternidad y la lactancia natural
Artículo 38. Prendas de trabajo
Artículo 39. Derecho de reunión
Artículo 40. Crédito horario
Artículo 41. Delegado/a sindical
Artículo 42. Faltas
Artículo 43. Sanciones
Artículo 44. Procedimiento sancionador
Artículo 45. Prescripción
Sección primera. Medidas de aplicación en los centros de trabajo que radiquen en la provincia de Castellón
Artículo 46. Premio a la trayectoria profesional
Sección segunda. Medidas de aplicación en los centros de trabajo que radiquen en la provincia de Valencia
Artículo 47. Premio a la trayectoria profesional
Artículo 48. Retirada del permiso de conducir
Disposiciones adicionales
Disposición adicional sobre complemento de antigüedad
Disposición transitoria sobre jornada y vacaciones en los centros que radiquen en la Provincia de Castellón
Para el año 2022
Para el año 2023
Para el año 2024
Anexo sobre retribuciones
Anexo sobre encuadramiento de las figuras profesionales en los grupos profesionales

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes negociadoras y ámbitos de aplicación

El presente Convenio Colectivo se ha pactado de una parte por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra parte por los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FeSMC UGT) y Federación de Servicios de CC.OO. 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.

Àmbit funcional i territorial

Es regiran pel present conveni totes les empreses els centres de treball de les quals radiquen a la província de València i a la província de Castelló, qualsevol que en fora la dimensió o naturalesa jurídica, que es dediquen a l'activitat del comerç a l'engròs d'alimentació.

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

- 4621. Comerç a l'engròs de cereals, tabac en branca, sements i aliments per a animals
- 4631. Comerç a l'engròs de fruites i hortalisses
- 4633. Comerç a l'engròs de productes lactis, ous, olis i greixos comestibles
- 4634. Comerç a l'engròs de begudes
- 4635. Comerç a l'engròs de productes del tabac
- 4636. Comerç a l'engròs de sucre, xocolata i confiteria
- 4637. Comerç a l'engròs de café, te, cacau i espècies
- 4638. Comerç a l'engròs de peixos i mariscos i altres productes alimentosos
- 4639. Comerç a l'engròs, no especialitzat, de productes alimentosos, begudes i tabac
- 4723. Comerç al detall de peixos i mariscos en establiments especialitzats
- 4725. Comerç al detall de begudes en establiments especialitzats

Àmbit personal

Es regiran pel present conveni totes les persones treballadores al servei de les empreses afectades per aquest.

S'exclouen de l'àmbit personal els supòsits contemplats en l'article 1.3 de l'Estatut dels Treballadors. El personal vinculat a l'empresa per un contracte laboral especial de l'article 2 de l'Estatut dels Treballadors es regirà per la seua regulació específica i pel que es disposa en el seu contracte individual.

Àmbit temporal

El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2022 i expirarà el dia 31 de desembre de 2024, excepte en les matèries per a les quals s'assenyala expressament una vigència diferent.

Article 2. Denúncia, pròrroga i terminis

1. El Conveni col·lectiu es prorrogarà d'any en any si, en el termini d'un mes anterior a la data d'expiració, no és denunciat per alguna de les parts mitjançant comunicació escrita, de la qual l'altra part en justificarà recepció, remetent còpia per al seu registre a l'autoritat laboral.

2. En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació, es procedirà a constituir la comissió negociadora; la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i totes dues parts establiran un calendari o pla de negociació, havent-se d'iniciar aquesta en un termini màxim de quinze dies a comptar des de la constitució de la comissió negociadora.

3. El termini màxim de negociació del nou Conveni col·lectiu serà de dos anys. Conclòs el període de negociació sense que s'haja aconseguit l'acord de conveni, les parts sotmetran les discrepàncies a una mediació i, de no aconseguir-se un acord en aquesta tampoc, a un arbitratge. Aquests procediments es desenvoluparan conforme a l'Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 8166, 09.11.2017).

4. En el supòsit de no ser denunciat el conveni, es prorrogarà d'any en any fins que hi haja denúncia en els termes establits en aquest article.

Article 3. Compensació i absorció

Es mantindran les condicions més beneficioses establides amb anterioritat a la vigència d'aquest conveni, sense perjudici que puguen ser absorbides i compensades quan els salaris que vingueren percebent els treballadors, en el seu conjunt i en còmput anual, foren superiors als que es fixen en el present conveni. Els complementos de lloc de treball establits en les empreses es regiran per les seues pròpies normes. A més:

a) Es reconeix amb caràcter general els drets consolidats derivats de la regulació del complement personal d'antiguitat en l'àmbit funcional

Àmbit funcional y territorial

Se regirán por el presente convenio todas las empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la provincia de València y en la provincia de Castellón, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, que se dediquen a la actividad del comercio al por mayor de alimentación.

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

- 4621. Comercio al por mayor de cereales, tabaco en rama, simientes y alimentos para animales
- 4631. Comercio al por mayor de frutas y hortalizas
- 4633. Comercio al por mayor de productos lácteos, huevos, aceites y grasas comestibles
- 4634. Comercio al por mayor de bebidas
- 4635. Comercio al por mayor de productos del tabaco
- 4636. Comercio al por mayor de azúcar, chocolate y confitería
- 4637. Comercio al por mayor de café, té, cacao y especias
- 4638. Comercio al por mayor de pescados y mariscos y otros productos alimenticios
- 4639. Comercio al por mayor, no especializado, de productos alimenticios, bebidas y tabaco
- 4723. Comercio al por menor de pescados y mariscos en establecimientos especializados
- 4725. Comercio al por menor de bebidas en establecimientos especializados

Àmbit personal

Se regirán por el presente convenio todas las personas trabajadoras al servicio de las empresas afectadas por el mismo.

Se excluyen del ámbito personal los supuestos contemplados en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores. El personal vinculado a la empresa por un contrato laboral especial del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores se regirá por su regulación específica y por lo dispuesto en su contrato individual.

Àmbit temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y expirará el día 31 de diciembre de 2024, excepto en las materias para las que se señala expresamente una vigencia distinta.

Artículo 2. Denuncia, prorroga y plazos

1. El Convenio colectivo se prorrogará de año en año si, en el plazo de un mes anterior 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.

2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

3. El plazo máximo de negociación del nuevo convenio colectivo será de dos años. Concluido el periodo de negociación sin que se haya conseguido el acuerdo de Convenio, las partes someterán las discrepancias a una mediación y, de no alcanzarse un acuerdo en esta tampoco, a un arbitraje. Estos procedimientos se desarrollarán conforme al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 8166, 09.11.2017).

4. En el supuesto de no ser denunciado el convenio, se prorrogará de año en año hasta que medie denuncia en los términos establecidos en este artículo.

Artículo 3. Compensación y absorción

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas establecidas con anterioridad a la vigencia de este convenio, sin perjuicio de que puedan ser absorbidas y compensadas cuando los salarios que vinieran percibiendo los trabajadores, en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a los que se fijan en el presente convenio. Los complementos de puesto de trabajo establecidos en las Empresas se regirán por sus propias normas. Además:

a) Se reconoce a todos los efectos los derechos consolidados derivados de la regulación del complemento personal de antigüedad en

del present Conveni col·lectiu, en els termes previstos en la negociació col·lectiva provincial anterior al present Conveni col·lectiu.

b) Aquelles persones treballadores que a 31.12.2018 perceberen una retribució derivada del Conveni col·lectiu de treball de la província de València 2017-2018, publicat en el *Butlletí Oficial de la Província de València* (número 206, de 26.10.2017), superior a l'establida per al grup professional en el qual queden enquadrades, se'ls mantindrà la diferència com a complement «Ad personam», denominat complement «ex categoria o nivell professional».

Aquest complement no serà compensable ni absorbible, i es revaloritzarà anualment en el mateix increment que el conveni. Aquest complement, atés que suposa una garantia salarial per a aquelles persones treballadores els salaris de categoria de les quals eren superiors als de grup, no serà abonable a aquelles persones treballadores de nou ingrés. Així mateix, aquest complement es considerarà salari base amb caràcter general i s'inclourà per al càlcul de les pagues extraordinàries.

Article 4. Vinculació a la totalitat i legislació aplicable

1. El conjunt de drets i obligacions, pactats en el present conveni, constitueix un tot indivisible, per consegüent, en el cas que parcial o totalment algun article del present conveni quedara sense validesa, la Comissió Negociadora procedirà a esmenar les deficiències observades, i si no hi haguera mutu acord, les parts decidiran sobre el seu sotmetiment als mecanismes previstos en l'Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 8166, 09.11.2017).

2. En el no previst en aquest conveni s'estarà al que es disposa en la legislació vigent, i altres normes que li siguen aplicable.

Article 5. Comissió paritària

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

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

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

– Les d'interpretació i aplicació dels pactes. Les de seguiment del conjunt dels acords.

2. La Comissió paritària estarà integrada paritàriament per un màxim de sis membres per cadascuna de les representacions sindical i empresarial signants de present Conveni col·lectiu.

Podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors en quantes matèries siguen de la seua competència. Aquests assessors seran designats lliurement per cadascuna de les parts.

S'entendrà vàlidament constituïda la comissió quan assistisca a la reunió la majoria de cada representació.

3. A fi d'aconseguir la màxima celeritat al procediment, es prioritzarà la utilització de mitjans telemàtics en el funcionament de la Comissió paritària, el domicili de la qual es fixa a València 46006, carrer d'Hernán Cortés, 4, seu de FEDACOVA, amb correu electrònic laboral@fedacova.org.

4. Totes dues parts convenen a donar coneixement a la Comissió paritària de quants dubtes, discrepàncies i conflictes pogueren produir-se a conseqüència de la interpretació i aplicació del Conveni col·lectiu perquè la Comissió emeta dictamen o actue en la forma reglamentària prevista.

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

6. Amb vista a solucionar de manera efectiva les discrepàncies en la negociació dels acords que haja de conèixer la Comissió paritària, en virtut del que s'estableix en el present Conveni col·lectiu o sobre la base de la normativa aplicable, les parts acorden que hauran de sotmetre la controvèrsia al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

7. La Comissió paritària haurà d'efectuar un seguiment de les condicions establides en els convenis col·lectius d'àmbit d'empresa o grup

el àmbit funcional del presente convenio colectivo, en los términos previstos en la negociación colectiva provincial anterior al presente convenio colectivo.

b) Aquellas personas trabajadoras que a 31.12.2018 percibiesen una retribución derivada del convenio colectivo de trabajo de la provincia de Valencia 2017-2018, publicado en el *Boletín Oficial de Valencia* (número 206, 26.10.2017), superior a la establecida para el grupo profesional en el que queden encuadradas, se les mantendrá la diferencia como complemento «ad personam», denominado complemento «ex categoría o nivel profesional».

Dicho complemento no será compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente en el mismo incremento que el convenio. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyos salarios de categoría eran superiores a los de grupo, no será abonable a aquellas personas trabajadoras de nuevo ingreso. Asimismo este complemento se considerará salario base a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad y legislación aplicable

1. El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente convenio, constituye un todo indivisible, por consiguiente, en el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente convenio quedara sin validez, la Comisión Negociadora procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera mutuo acuerdo, las partes decidirán sobre su sometimiento a los mecanismos previstos en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 8166, 09.11.2017).

2. En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y demás normas que le sean de aplicación.

Artículo 5. 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:

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

– 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.

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

2. La comisión paritaria estará integrada paritariament per un màxim de sis membres per cada una de les representacions sindical i empresarial firmants de present convenio colectivo.

Podrà utilitzar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituída la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la comisión paritaria, cuyo domicilio se fija en València 46006, calle de Hernán Cortés, 4, sede de FEDACOVA, con correo electrónico laboral@fedacova.org.

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

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

6. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos que deba conocer la comisión paritaria, en virtud de lo establecido en el presente convenio colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan que deberán someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

7. La comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa



d'empresa que puguen subscriure's, o estiguen subscrits, especialment en:

- Quantia salari base i complements salarials variables i fixos.
- Abonament i compensació d'hores extres i retribució del treball a torns.
- Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacances.
- Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional.
- Garantia del compliment de la Llei d'Igualtat entre dones i homes, i del que s'estableix en l'article 9 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, per a assegurar-se que els factors i condicions concurrents en cadascun dels grups i nivells professionals respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi d'igual retribució per a llocs d'igual valor en els termes establits en la normativa d'aplicació.

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

- a) La iniciativa es comunicarà únicament als efectes de coneixement a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu.
- b) Per a l'inici de les negociacions totes dues parts (empresa i representació dels treballadors) hauran d'acordar la seua conformitat amb l'inici de la negociació.
- c) L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del Conveni col·lectiu sectorial, ja que aquest fet només es produirà una vegada s'haja aconseguit acord per a la signatura del conveni en l'empresa.
- d) Una vegada aconseguit acord, a efectes informatius, se'n comunicarà el resultat a la Comissió paritària.

Article 6. Inaplicació de les condicions de treball

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

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

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

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

S'haurà de documentar la causa mitjançant memòria explicativa d'aquesta, i relacionant les mesures de caràcter general que es tinga previst prendre, en funció de la causa que s'al·legue.

3. La interlocució per a aquesta negociació seran les seccions sindicals, quan així ho acorden o bé la representació unitària dels treballadors i treballadores. En cas de no existir representació legal dels treballadors i treballadores s'atribuirà la representació legal d'aquests, en proporció a la representativitat, dels sindicats signants del present conveni, excepte acord en contra. Aquesta comissió serà com a mínim de tres membres.

L'empresari podrà atribuir la seua representació a FEDACOVA organització empresarial signant del present 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 a aplicar en l'empresa.

5. Si no existeix acord, després de la realització del 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 des del dia del requeriment. Si existeix acord de la Comissió paritària totes les parts negociadores estaran sotmeses a aquest.

o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos
- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional
- Garantía del cumplimiento de la Ley de igualdad entre mujeres y hombres y de lo establecido en el artículo 9 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en la normativa de aplicación.

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

- a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.
- b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.
- c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho solo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.
- d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

Artículo 6. Inaplicación de las condiciones de trabajo

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 pertinente y la justificación 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.

3. La interlocució para esta negociació seran 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, salvo acuerdo en contrario. Esta comisión será como mínimo de tres miembros.

El empresario podrá atribuir su representación a FEDACOVA 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 consecució, 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 discrepància a la Comissió Paritària del convenio colectivo que dispondrà de un màxim de set dies para pronunciar-se, a contar desde el dia del requerimiento. Si existe acuerdo de la Comissió paritària todas las partes negociadoras estarán sometidas al mismo.



En cas de discrepància, aquesta decidirà sotmetre'l a l'arbitratge o mecanismes recollits en el VI Acord de Solució Autònoma de Conflictos Laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 09.11.2017) o posteriors. En cas de no arribar a acord o laude arbitral, es donarà la discrepància per no resolta als efectes legals oportuns.

La Comissió paritària estarà obligada a tractar i mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades al fet que hagen tingut accés a conseqüència del que s'estableix en els paràgrafs anteriors, i per consegüent observarà sigil professional respecte de tot això.

Article 7. Procediment per al coneixement i resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial del present conveni col·lectiu

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

2. Sotmesa la discrepància a la Comissió paritària, hom escoltarà successivament i tantes vegades com siga necessari les parts, a les quals s'instarà a aconseguir un acord. Conclòs el procés de mediació, s'alçarà l'acta amb el resultat de l'intent de mediació, respectant-se en tot cas l'improrrogable termini de set dies a comptar des que la discrepància li fora plantejada.

3. La Comissió paritària podrà acordar seguir un procediment de mediació diferent del descrit en els punts anteriors.

CAPÍTOL II

Igualtat de tracte i d'oportunitats

Article 8. Igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar i, si escau, acordar amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determine en la legislació laboral.

2. D'acord amb el que es preveu en la disposició transitòria deu segona de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, sobre 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 garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, en les empreses afectades per la normes citades, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establits en 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 norma que el substituïska.

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

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

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

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

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

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 09.11.2017) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

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

Artículo 7. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo

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

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

3. La Comisión Paritaria podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores.

CAPÍTULO II

Igualdad de trato y de oportunidades

Artículo 8. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores 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 matèria de contractació, es promourà que, a igual mèrit i capacitat, es contemple positivament l'accés del gènere menys representat en el grup professional de què es tracte.

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

e. El nomenclador de les diferents figures professionals es realitzarà en un llenguatge no sexista i les activitats de prevenció integraran la perspectiva de gènere conformement a les recomanacions tècniques del Servei de prevenció corresponent.

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

A tal fi, s'atendrà la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, a les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, als factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i a les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguen equivalents, tot això conformement al que s'estableix en l'article 4 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

6. El registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla de les empreses afectades pel present Conveni col·lectiu, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor es durà a terme conformement al que es preveu en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, i específicament el procediment de valoració dels llocs de treball previst en la seua disposició final primera. En defecte d'això, es recomana l'eina d'autodiagnòstic de bretxa salarial de gènere de l'Institut de les Dones.

Article 9. Violència de gènere

1. Les treballadores que tinguen la consideració de víctimes de violència de gènere tindran dret, 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 disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

Aquests drets es podran exercitar en els termes que per a aquests supòsits concrets s'establisquen en els acords entre l'empresa i els representants de les persones treballadores, o conforme a l'acord entre l'empresa i les treballadores afectades.

2. Les treballadores que tinguen la consideració de víctimes de violència de gènere que es veguen obligades a abandonar el lloc de treball en la localitat on venien prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En tals suposats, l'empresa estarà obligada a comunicar a les treballadores les vacants existents en aquest moment o les que es pogueren produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindran una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupaven les treballadores.

Acabat aquest període, les treballadores podran optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

CAPÍTOL III

Accés a l'ocupació, contractació i formació

Article 10. Foment de la contractació indefinida

1. Es procurarà l'ús de contractes de treball per al foment de la contractació indefinida, així com acordar la conversió de contractes de

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 la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.

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

6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su disposición final primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer.

Artículo 9. Violencia de género

1. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas.

2. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras.

Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

CAPÍTULO III

Acceso al empleo, contratación y formación

Artículo 10. Fomento de la contratación indefinida

1. Se procurará el uso de contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como acordar la conversión de contratos de

durada determinada a aquesta modalitat, d'acord amb les normes legals i reglamentàries vigents en aquesta matèria.

2. Totes dues parts acorden la incorporació immediata al text del Conveni col·lectiu de qualsevol modalitat de contractació indefinida que pugua entrar en vigor durant la vigència d'aquest.

3. Com a mesura per a fomentar l'ocupabilitat juvenil s'acorda l'extinció del contracte prevista en la disposició addicional 10a de l'Estatut dels Treballadors exclusivament en aquells supòsits en els quals les persones treballadores afectades complisquen els requisits exigits per la normativa de seguretat social per a tindre dret al 100 % de la pensió ordinària de jubilació en la seua modalitat contributiva. Aquesta mesura es vincula a objectius coherents de política d'ocupació, com ara la millora de l'estabilitat en l'ocupació; per a això es transformarà un contracte temporal en indefinit per cada extinció produïda per aquesta causa, o bé es realitzarà una nova contractació per al mateix o diferent lloc de treball que ocupava el treballador el contracte laboral del qual s'extingisca per aquesta via. En tot cas, s'informarà la representació legal dels treballadors de l'adopció de la mesura.

Article 11. Contractació a temps parcial

1. Els treballadors contractats a temps parcial tindran els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que els altres treballadors de plantilla, excepte les limitacions que es deriven de la naturalesa i durada del seu contracte.

2. La jornada dels treballadors a temps parcial es registrarà dia a dia i es totalitzarà mensualment, entregant còpia al treballador, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores realitzades en cada mes, tant les ordinàries com les complementàries.

3. Les empreses informaran els treballadors sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que aquests puguen formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball dels treballadors a temps parcial. A tal fi donaran trasllat de les vacants existents a la representació legal dels treballadors.

Amb caràcter general, les sol·licituds a què es refereix el present apartat hauran de ser preses en consideració, en la mesura que siga possible, per l'empresa, tenint prioritat les del personal que haguera pactat la realització d'hores complementàries. La denegació de la sol·licitud haurà de ser notificada al treballador per escrit i de manera motivada.

Article 12. Contracte formatiu

1. La durada del contracte per a la formació en alternança es regirà pel que es preveu en la normativa d'aplicació.

2. El salari de les persones treballadores amb contracte formatiu serà el resultat d'aplicar els percentatges del 75 % per al primer any i el 90 % per al segon any, al salari de conveni que corresponga al grup professional en el qual estiga enquadrat, sense que en cap cas la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

Article 13. Contracte 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 refereix el primer paràgraf de l'apartat 2 de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, els contractes podran tindre una durada 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 durada prevista s'ajustarà al calendari de vacances elaborat conforme al que s'estableix en el present Conveni col·lectiu.

2. A la finalització del contracte, el treballador 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.

Article 14. Contracte fix discontinu

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

duración determinada a dicha modalidad, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias vigentes en esta materia.

2. Ambas partes acuerdan la incorporación inmediata al texto del Convenio colectivo de cualquier modalidad de contratación indefinida que pueda entrar en vigor durante la vigencia del mismo.

3. Como medida para fomentar la empleabilidad juvenil se acuerda la extinción del contrato prevista en la disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores exclusivamente en aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras afectadas cumplan los requisitos exigidos por la normativa de seguridad social para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Esta medida se vincula a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo; para ello se transformará un contrato temporal en indefinido por cada extinción producida por esta causa, o bien se realizará una nueva contratación para el mismo o distinto puesto de trabajo que ocupaba el trabajador cuyo contrato laboral se extinga por esta vía. En todo caso, se informará a la representación legal de los trabajadores de la adopción de la medida.

Artículo 11. Contratación a tiempo parcial

1. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

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

3. Las empresas informarán a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que estos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial. A tal fin darán traslado de las vacantes existentes a la representación Legal de los Trabajadores.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el presente apartado deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la Empresa, teniendo prioridad las del personal que hubiera pactado la realización de horas complementarias. La denegación de la solicitud deberá ser notificada al trabajador por escrito y de manera motivada.

Artículo 12. Contrato formativo

1. La duración del contrato para la formación en alternancia se regirá por lo previsto en la normativa de aplicación.

2. El salario de las personas trabajadoras con contrato formativo será el resultado de aplicar los porcentajes del 75 % 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.

Artículo 13. Contrato 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 trabajador 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.

Artículo 14. 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. La crida es realitzarà durant la campanya en funció de les necessitats que existisquen d'aquest personal en temps i nombre. La finalització de la crida es produirà segons disminuïsquen i/o acaben les necessitats d'aquest personal durant la campanya.

B. L'ordre de crida es produirà entre el personal fix-discontinuu del grup professional, que es necessite, als efectes del qual 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, departament i/o secció.

C. La crida del personal fix discontinuu 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 per algun dels mitjans següents, a fi que siga possible deixar constància de la deguda notificació a la persona interessada amb les indicacions precises de les condicions de la seua incorporació:

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

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

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

La designació del mitjà de crida, així com les seues actualitzacions, es faran constar en el contracte de treball o en document annex a aquest, havent de contestar la persona treballadora 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 dos 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 dels treballadors, amb la suficient antelació, 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 discontinües una vegada es produïsquen.

5. A fi de garantir a les persones amb contractes fix discontinuu, a temps parcial, de durada determinada o temporals, inclosos 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, s'estarà al que es disposa en el pla d'igualtat de l'empresa, i en defecte d'això, quan no hi haja pacte d'empresa sobre aquest tema, al temps de serveis efectivament prestats i a la formació acreditada per cada sol·licitant.

De la contestació de les sol·licituds, que serà motivada, es donarà trasllat a la representació legal de les persones treballadores.

6. 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 es preveu en l'article 86.1 de l'Estatut dels Treballadors, especialment el relatiu a la possibilitat d'establir un període mínim de crida anual.

Article 15. Període de prova

1. S'estableixen els períodes de prova següents:

- Grups I i II, un mes.
- Grup III, tres mesos.
- Grups IV i V, sis mesos.

2. No podrà establir-se en els contractes de durada determinada un període de prova, la durada del qual siga superior als dos terços de la durada del contracte.

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 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 dos 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 los trabajadores, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsions de llamamiento anual, así como los datos de las altes efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

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

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.

6. 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 establecer un periodo mínimo de llamamiento anual.

Artículo 15. Período de prueba

1. Se establecen los siguientes periodos de prueba:

- Grupos I y II, un mes.
- Grupo III, tres meses.
- Grupos IV y V, seis meses.

2. 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.



Article 16. Treball a distància

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

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

D'acord amb el que es preveu en l'article 5.3 de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, s'estableix que quan el treball a distància no forme part de la descripció inicial del lloc de treball serà reversible tant per a l'empresa com per a la persona treballadora, havent de transcórrer el preavis previst en qualsevol dels acords individuals o col·lectius previstos en aquest apartat o, en defecte d'això, 30 dies naturals.

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

4. L'avaluació de riscos únicament ha d'aconseguir a la zona habitada per a la prestació de serveis, no estenent-se a la resta de zones de l'habitatge o del lloc triat per al desenvolupament del treball a distància.

Quan l'obtenció de tota la informació sobre els riscos als quals està exposada la persona que treballa a distància, exigira la visita per part de qui tinguera competències en matèria preventiva al lloc en el qual es desenvolupa el treball a distància, haurà d'emetre's informe escrit que justifique aquest extrem que s'entregarà a la persona treballadora i a les delegades i delegats de prevenció. La referida visita requerirà, en qualsevol cas, el permís de la persona treballadora, de tractar-se del seu domicili o del d'una tercera persona física.

De no concedir-se aquest permís, el desenvolupament de l'activitat preventiva per part de l'empresa podrà efectuar-se sobre la base de la determinació dels riscos que es derive de la informació recaptada de la persona treballadora segons les instruccions del Servei de Prevenció.

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

No obstant això, en relació amb la compensació econòmica, en absència de regulació expressa sobre aquest tema en els citats acords, la quantitat a abonar serà de trenta-cinc euros (35,00 €) bruts mensuals en concepte de «compensació treball distància».

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

S'entendrà que aquesta quantitat compensa a la persona treballadora per tots els conceptes vinculats al desenvolupament de treball a distància i únicament s'abonarà a les persones que presten serveis sota aquesta modalitat amb caràcter regular de conformitat amb les definicions legals vigents a cada moment.

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

7. Les persones que fan treball a distància des de l'inici de la relació laboral durant la totalitat de la seua jornada, tindran prioritat per a ocupar llocs de treball que es realitzen totalment o parcialment de manera presencial. A l'efecte, l'empresa informarà aquestes persones que tre-

Artículo 16. Trabajo a distancia

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

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

De acuerdo con lo previsto en el artículo 5.3 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se establece que cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos previstos en este apartado o, en su defecto, 30 días naturales.

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

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

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

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

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

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

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

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento.

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

7. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas perso-



ballen a distància i a la representació legal de les persones treballadores dels llocs de treball vacants de caràcter presencial que es produïsquen.

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

Article 17. Cessaments

El treballador amb contracte superior a un any que es propose cessar voluntàriament en l'empresa, haurà de comunicar-ho a la seua direcció, amb una antelació de 15 dies a la data en què haja de deixar de prestar els seus serveis. Aquesta comunicació haurà de realitzar-se per escrit i amb justificació de recepció.

L'incompliment per part del treballador d'aquest preavís, donarà dret a la direcció de l'empresa a descomptar de la liquidació un import equivalent al salari d'un dia per cadascun de retard en el preavís fixat.

Igualment l'incompliment per part de l'empresari de preavisar amb la mateixa antelació, obligarà a aquest a l'abonament en la liquidació de l'import del salari d'un dia per cadascun de retard en el preavís, sempre que el contracte de treball siga superior a un any.

Article 18. Formació

1. Les organitzacions signants del present Conveni col·lectiu consideren la formació professional dels treballadors com un element estratègic que permet compatibilitzar la major competitivitat de les empreses amb la formació individual i el desenvolupament professional i/o personal de les persones treballadores. Per això manifesten la seua voluntat d'impulsar conjuntament l'oferta formativa per a treballadors i treballadores a desenvolupar, si fa el cas, mitjançant:

- a) Programes de formació sectorials.
- b) Programes de formació transversals.
- c) Programes de qualificació i reconeixement professional.

Igualment es comprometen a promoure que les competències professionals adquirides pels treballadors, tant a través de processos formatius com de l'experiència laboral, siguen objecte d'acreditació, a l'empara del que es preveu en el Reial decret 1.224/2009, de 17 de juliol, de reconeixement de les competències professionals adquirides per experiència laboral o norma que el substituisca.

2. Les accions formatives a desenvolupar en les Empreses incloses en l'àmbit funcional del present Conveni col·lectiu tindran en compte prioritàriament les propostes de l'estructura paritària sectorial de comerç, prenent com a base l'informe anual de prospecció i detecció de necessitats formatives i l'escenari pluriennal de formació previstos, respectivament, en els articles 4 i 5 de la Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el Sistema de Formació Professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral.

3. La qualificació professional en les Empreses incloses en l'àmbit funcional del present Conveni col·lectiu tindrà en compte preferentment el contingut del Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals i resta de normes relacionades amb la família professional corresponent a l'àmbit funcional del present Conveni col·lectiu. Igualment es donarà prioritat a les accions formatives incloses en el catàleg de formació per al sector de l'economia digital elaborat per la Comissió paritària per a l'Economia Digital (FUNDAE).

CAPÍTOL IV *Classificació professional*

Article 19. Classificació professional

1. Les persones treballadores que presten els seus serveis en les empreses incloses en l'àmbit del present Conveni col·lectiu seran classificades en atenció a les seues aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

2. La classificació es realitza en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupen els treballadors.

3. La mobilitat funcional es produirà dins del grup, amb el límit de la idoneïtat i aptitud necessària per a l'acompliment de les tasques que s'encomenen al treballador en cada lloc de treball, prèvia realització, si això fora necessari, de processos simples de formació i adaptació.

nas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

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

Artículo 17. Ceses

El trabajador con contrato superior a un año que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de la misma, con una antelación de 15 días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso, dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación un importe equivalente al salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a este al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año.

Artículo 18. Formación

1. Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideran la formación profesional de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional y/o personal de las personas trabajadoras. Por ello manifiestan su voluntad de impulsar conjuntamente la oferta formativa para trabajadores y trabajadoras a desarrollar, en su caso, mediante:

- a) Programas de formación sectoriales.
- b) Programas de formación transversales.
- c) Programas de cualificación y reconocimiento profesional.

Igualmente se comprometen a promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación, al amparo de lo previsto en el Real decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o norma que lo sustituya.

2. Las acciones formativas a desarrollar en las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo tendrán en cuenta prioritariamente las propuestas de la Estructura Paritaria Sectorial de comercio, tomando como base el informe anual de prospección y detección de necesidades formativas y el escenario plurianual de formación previstos, respectivamente, en los artículos 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

3. La cualificación profesional en las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo tendrá en cuenta preferentemente el contenido de del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y resto de normas relacionadas con la familia profesional correspondiente al ámbito funcional del presente Convenio Colectivo. Igualment se dará prioridad a las acciones formativas incluidas en el catálogo de formación para el sector de la economía digital elaborado por la Comisión Paritaria para la Economía Digital (FUNDAE).

CAPÍTULO IV *Clasificación profesional*

Artículo 19. Clasificación profesional

1. Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. La clasificación se realiza en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los trabajadores.

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



4. Per acord entre el treballador i l'empresari s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seua pertinença a un dels grups professionals previstos en aquest conveni.

5. Quan s'acorde la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de més d'un grup, l'equiparació es realitzarà en virtut de les funcions que s'exercisquen durant major temps.

Article 20. Factors d'enquadrament

1. L'enquadrament de les persones treballadores incloses en els àmbits d'aplicació del present Conveni col·lectiu dins de l'estructura professional pactada i, per consegüent, l'assignació a cadascuna d'un determinat grup professional serà el resultat de la conjunta ponderació dels factors següents: coneixements, experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament, i complexitat.

2. En la valoració dels factors anteriorment esmentats es tindrà en compte:

a. Coneixements i experiència: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les cometes, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició d'aquests coneixements i experiència.

b. Iniciativa: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

c. Autonomia: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les tasques o funcions que es desenvolupen.

d. Responsabilitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats 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 de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

f. Complexitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors adés enumerats en la tasca o lloc encomanat.

3. Els grups professionals tenen un caràcter merament enunciatiu, sense que les empreses estiguen obligades a contemplar en la seua estructura organitzativa a tots i cadascun, i podran, si fa el cas, establir-se les corresponents assimilacions.

Article 21. Grups professionals

Grup professional I

1. Criteris generals: tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint instruccions concretes, clarament establides o un mètode de treball precís, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període d'adaptació.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a Graduat Escolar, Educació Secundària Obligatòria o Formació Professional de Grau Bàsic.

Grup professional II

1. Criteris generals: tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es realitzen baix instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, i la responsabilitat de les quals està limitada.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a Educació General Bàsica o Formació Professional de Grau Bàsic, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Grup professional III

1. Criteris generals: treballs d'execució autònoma d'operacions que exigisquen, habitualment, iniciativa per part dels treballadors/ treballadores que els exerceixen, en comportant la responsabilitat i podran ser ajudats per un altre o altres treballadors/es.

2. Formació: titulació o coneixements professionals equivalents adquirits després d'una experiència acreditada equivalents a Formació Professional de Grau Superior o Formació Professional de Grau Mitjà, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este convenio.

5. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 20. Factores de encuadramiento

1. El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en los ámbitos de aplicación del presente convenio colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellas de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a. Conocimientos y experiencia: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b. Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c. Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d. Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados 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 de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f. Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

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

Artículo 21. Grupos profesionales

Grupo profesional I

1. Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas o un método de trabajo preciso, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período de adaptación.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Básico.

Grupo profesional II

1. Criterios generales: tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada.

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

Grupo profesional III

1. Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/ trabajadoras que los desempeñan, comportando la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/ trabajadoras.

2. Formación: titulación o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada equivalentes a Formación Profesional de Grado Superior o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.



Grup professional IV

1. Criteris generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors.

Tasques complexes però homogènies que, podent implicar responsabilitat de comandament, tenen contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals de complexitat tècnica.

2. Formació: Titulació o coneixements professionals equivalents adquirits després d'una experiència dilatada en l'acompliment de la seua professió equivalents a estudis de Batxillerat o Formació Professional de Grau Superior, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Grup professional V

1. 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, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors.

S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposen responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de la pròpia direcció, a qui han de donar compte de la seua gestió.

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en el seu camp, amb molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

2. Formació: Titulació o coneixements professionals adquirits a través d'una experiència acreditada equivalents a estudis universitaris, completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional i amb formació específica en el lloc de treball.

CAPÍTOL V

Ordenació del temps de treball

Article 22. Jornada laboral

1. Durant els anys 2022, 2023 i 2024, la jornada anual en els centres de treball que radiquen a la província de Castelló, serà la que es concreta en la disposició transitòria del present Conveni col·lectiu.

S'estableix durant la vigència del present Conveni col·lectiu, en els centres de treball que radiquen a la província de València, una jornada anual de mil set-cents setanta-cinc hores de treball efectiu, sent la jornada setmanal de quaranta hores de mitjana en còmput trimestral.

2. La distribució de la jornada anual respectarà les regles següents:

a) El temps de treball es considerarà de manera tal que, tant al començament com al final de la seua jornada diària, el treballador se trobe 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 la interrupció entre tots dos períodes no podrà ser superior a quatre hores.

d) Els treballadors amb contracte a temps parcial de durada igual o menor a quatre hores realitzaran la seua jornada de manera continuada, a excepció del personal de neteja quan presten serveis en més d'un centre de treball de la mateixa empresa.

3. Quan les circumstàncies organitzatives i productives concurrents en les empreses ho permeten, la prestació laboral es desenvoluparà preferentment de dilluns a divendres.

Article 23. Calendari laboral

1. Amb anterioritat a l'1 de gener de cada any s'elaborarà el calendari laboral, d'acord amb la normativa legal vigent a cada moment, que serà exposat en lloc visible per a general coneixement.

2. Les jornades de 24 de desembre i 31 de desembre, quan siguin laborables, ho seran a mitja jornada.

3. Les empreses portaran un registre diari de la jornada de cada treballador, bé mitjançant sistema manual o digital, en el qual es reflectirà l'hora d'entrada i d'eixida de cada jornada laboral i temps emprat en

Grupo profesional IV

1. Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, pudiendo implicar responsabilidad de mando, tienen contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia dilatada en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional V

1. 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 colaboradores.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección, a quien deben 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 su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos profesionales adquiridos a través de una experiencia acreditada equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional y con formación específica en el puesto de trabajo.

CAPÍTULO V

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 22. Jornada laboral

1. Durante los años 2022, 2023 y 2024, la jornada anual en los centros de trabajo que radiquen en la Provincia de Castellón, será la que se concreta en la Disposición Transitoria del presente Convenio Colectivo.

Se establece durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, en los centros de trabajo que radiquen en la Provincia de Valencia, una jornada anual de mil setecientos setenta y cinco horas de trabajo efectivo, siendo la jornada semanal de cuarenta horas de promedio en cómputo trimestral.

2. 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 trabajador 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 la interrupción entre ambos períodos no podrá ser superior a cuatro horas.

d) Los trabajadores 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.

3. Cuando las circunstancias organizativas y productivas concurrentes en las empresas lo permitan, la prestación laboral se desarrollará preferentemente de lunes a viernes.

Artículo 23. Calendario laboral

1. Con anterioridad al 1 de enero de cada año se elaborará el calendario laboral, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento, que será expuesto en lugar visible para general conocimiento.

2. Las jornadas de 24 de diciembre y 31 de diciembre, cuando sean laborables, lo serán a media jornada.

3. Las empresas llevarán un registro diario de la jornada de cada trabajador, bien mediante sistema manual o digital, en el que se reflejará la hora de entrada y de salida de cada jornada laboral y tiempo empleado



les pauses del treball. Aquest registre romandrà en poder de l'empresa durant quatre anys a la disposició del treballador, els representants legals dels treballadors i de la inspecció de treball.

Aquelles persones treballadores que, donada l'especial responsabilitat del seu treball i relació de confiança amb l'empresa, perceben un complement de lliure disponibilitat horària establert de mutu acord entre empresa i persona treballadora, es considerarà que el complement salarial percebut compensaria si fa el cas la modificació de jornada que poguera portar a efecte en el desenvolupament del seu treball, sense que per això l'eximisca de registrar diàriament cada jornada.

L'anterior, és sense perjudici de les opcions que puguen dur-se a terme en el si de l'empresa, a fi d'adequar el registre horari a les seues particularitats concretes conforme al paràgraf segon de l'article del 34.9 Estatut dels Treballadors.

Article 24. Flexibilitat horària

L'empresa podrà disposar fins a un màxim de l'onze per cent del calendari laboral anual, variant la jornada inicialment establida, respectant el descans entre jornades, d'acord amb els requisits següents:

a) L'empresa preavisarà al treballador amb un preavis mínim de cinc dies naturals el dia i l'hora de la prestació de treball resultant d'aquella.

b) Les diferències derivades de la distribució irregular de la jornada hauran de quedar compensades en el termini de cinc mesos des que es produïsquen.

c) Quan els descansos siguen amb caràcter previ hauran d'efectuar-se per dies complets o amb reduccions de jornada no inferior a quatre hores, coincidint en aquest últim cas al principi o a la seua finalització, excepte pacte en contra.

d) Per a descansos posteriors a la realització d'aquestes hores, l'elecció de l'una o l'altra modalitat de descans compensatori, així com les dates del seu gaudi seran acordades entre la direcció de l'empresa i els/les treballadors/es afectats, dins dels vint dies següents a la seua utilització. En cas de desacord i en l'indicat termini, cadascuna de les parts assenyalará un 50 %. Per a la fixació del 50 % que, en cas de desacord, correspondria al treballador/a no es podran utilitzar les dates que coincidisquen amb períodes estacionals d'alta producció assenyalats per l'empresa.

e) En cap cas la borsa de flexibilitat podrà ser utilitzada per les empreses per a cobrir la jornada dels festius i/o diumenges bé perquè administrativament siguen autoritzats com a hàbils comercials, o bé per a la realització d'inventaris en tals dates.

Article 25. Menors de díhuit anys d'edat

1. Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedisca de quatre hores i mitja hores, haurà d'establir-se un període de descans durant aquella de durada no inferior a trenta minuts. Aquest període de descans no es considerarà temps de treball efectiu.

2. Els treballadors menors de díhuit anys no podran realitzar més de huit hores diàries de treball efectiu, ni treballs nocturns ni hores extraordinàries.

3. La durada del descans setmanal dels menors de díhuit anys serà, com a mínim, de dos dies ininterromputs.

Article 26. Treball en festius

Per a aquelles possibles obertures que es produïren en diumenges i festius, la prestació del servei per part de tots els treballadors afectats pel present conveni serà de manera voluntària, per a aquells casos en què no el tinguen inclòs en el seu contracte de treball. Aquesta prestació de serveis podrà ser pactada entre empresa i treballador amb un màxim del 40 % dels diumenges i festius a obrir anualment.

En cas de pactar-se, la compensació en diumenge serà a raó d'un increment del 25 % sobre el valor de l'hora ordinària per a totes les persones treballadores i en el cas de les festes laborals, que tinguen caràcter retribuït i no recuperable, s'estarà al que s'estableix legalment.

Article 27. Vacances anuals

1. Durant els anys 2022, 2023 i 2024, les vacances anuals i els criteris per al seu gaudi en els centres de treball que radiquen a la província

en las pausas del trabajo. Dicho registro permanecerá en poder de la empresa durante cuatro años a disposición del trabajador, los representantes legales de los trabajadores y de la inspección de trabajo.

Aquellas personas trabajadoras que, dada la especial responsabilidad de su trabajo y relación de confianza con la empresa, perciban un complemento de libre disponibilidad horaria establecido de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se considerará que el complemento salarial percibido compensaría en su caso la modificación de jornada que pudiera llevar a efecto en el desarrollo de su trabajo, sin que por ello le exima de registrar diariamente cada jornada.

Lo anterior, es sin perjuicio de las opciones que puedan llevarse a cabo en el seno de la empresa, a fin de adecuar el registro horario a sus particularidades concretas conforme a lo fijado en el párrafo segundo del artículo del 34.9 Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Flexibilidad horaria

La empresa podrá disponer hasta un máximo del once por ciento del calendario laboral anual, variando la jornada inicialmente establecida, respetando el descanso entre jornadas, de acuerdo con los siguientes requisitos:

a) La empresa preavisará al trabajador con un preaviso mínimo de cinco días naturales el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

b) Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de cinco meses desde que se produzcan.

c) Cuando los descansos sean con carácter previo deberán efectuarse por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso al principio o a la finalización de la misma, salvo pacto en contrario.

d) Para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y los/las trabajadores/as afectados, dentro de los veinte días siguientes a su utilización. En caso de desacuerdo y en el indicado plazo, cada una de las partes señalará un 50 %. Para la fijación del 50 % que, en caso de desacuerdo, correspondería al trabajador/a no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos estacionales de alta producción señalados por la empresa.

e) En ningún caso la bolsa de flexibilidad podrá ser utilizada por las empresas para cubrir la jornada de los festivos y/o domingos bien porque administrativamente sean autorizados como hábiles comerciales, o bien para la realización de inventarios en tales fechas.

Artículo 25. Menores de dieciocho años de edad

1. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a treinta minutos. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, ni trabajos nocturnos ni horas extraordinarias.

3. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrompidos.

Artículo 26. Trabajo en festivos

Para aquellas posibles aperturas que se produjeran en domingos y festivos, la prestación del servicio por parte de todos los trabajadores afectados por el presente convenio será de forma voluntaria, para aquellos casos en que no lo tengan incluido en su contrato de trabajo. Esta prestación de servicios podrá ser pactada entre empresa y trabajador con un máximo del 40 % de los domingos y festivos aperturables anualmente.

En caso de pactarse, la compensación en domingo será a razón de un incremento del 25 % sobre el valor de la hora ordinaria para todas las personas trabajadoras y en el caso de las fiestas laborales, que tengan carácter retribuido y no recuperable, se estará a lo establecido legalmente.

Artículo 27. Vacaciones anuales

1. Durante los años 2022, 2023 y 2024, las vacaciones anuales y los criterios para su disfrute en los centros de trabajo que radiquen en

de Castelló seran els que es concreten en la disposició transitòria del present Conveni col·lectiu.

2. S'estableix durant la vigència del present Conveni col·lectiu, en els centres de treball que radiquen a la província de València, que les vacances seran de trenta dies naturals i es gaudiran preferentment entre els mesos de juny i setembre; no obstant això, mitjançant acord entre empresa i persona treballadora, es podran traslladar a altres períodes que ambdues convinguen.

3. En el cas que per raons organitzatives o productives sobrevingudes, fora necessari modificar el període de gaudi de les vacances anuals regulat en l'apartat anterior, s'abonarà com a compensació una gratificació addicional segons es detalla en la taula salarial proporcional als dies no gaudits.

4. Cada persona treballadora coneixerà les dates que li corresponguen dos mesos abans, almenys, del començament del gaudi.

La negociació del calendari de vacances es durà a terme entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores durant el primer trimestre de l'any, podent establir-se els sistemes de torns rotatius i els criteris que millor permeten la conciliació de la vida familiar i laboral.

5. Quan el període de vacances fixat conformement al que es disposa en el present Conveni col·lectiu, coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 del text refós de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li corresponguera, en finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

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

Article 28. Llicències i permisos retribuïts

1. El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Un dia en cas de matrimoni de parents fins al segon grau.

c) Dos dies pel naixement de fill o filla, defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereisca repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessite fer un desplaçament a l'efecte, el permís serà de fins a cinc dies.

Es considerarà que escau l'ampliació al cinqué dia de la durada d'aquest permís quan la persona treballadora necessite fer un desplaçament superior a 200 km de distància d'anada, i altres punts de tornada.

El gaudi d'aquest permís en el cas de naixement de fill és incompatible i exclouent amb l'exercici del dret de suspensió del contracte per naixement previst legalment de manera que, si se'n gaudeix, no es tindrà dret als dies contemplats en aquest apartat.

Aquest permís podrà gaudir-se en el cas d'accident, intervenció quirúrgica, malaltia greu o hospitalització, en dies alterns, i mentre dure l'hospitalització, acreditant l'estada hospitalària.

- d) Un dia per trasllat del domicili habitual.

e) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprés l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal un període determinat, s'estarà al que aquesta dispose quant a durada de l'absència i a la seua compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar

la província de Castellón serán los que se concretan en la disposición transitoria del presente convenio colectivo.

2. Se establece durante la vigencia del presente convenio colectivo, en los centros de trabajo que radiquen en la provincia de Valencia, que las vacaciones serán de treinta días naturales y se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio y septiembre; no obstante, mediante acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se podrán trasladar a otros periodos que ambas convingan.

3. En el caso de que por razones organizativas o productivas sobrevenidas, fuese necesario modificar el período de disfrute de las vacaciones anuales regulado en el apartado anterior, se abonará como compensación una gratificación adicional según se detalla en la tabla salarial proporcional a los días no disfrutados.

4. Cada persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

La negociación del calendario de vacaciones se llevará a cabo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras durante el primer trimestre del año, pudiendo establecerse los sistemas de turnos rotativos y los criterios que mejor permitan la conciliación de la vida familiar y laboral.

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

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

Artículo 28. Licencias y permisos retribuidos

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día en caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado.

c) Dos días por el nacimiento de hijo o hija, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento a efecto, el permiso será de hasta cinco días.

Se considerará que procede la ampliación al quinto día de la duración de este permiso cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 200 km de distancia de ida y otros tantos de vuelta.

El disfrute de este permiso en el caso de nacimiento de hijo es incompatible y excluyente con el ejercicio del derecho de suspensión del contrato por nacimiento previsto legalmente de manera que, si se disfruta de este, no se tendrá derecho a los días contemplados en este apartado.

Este permiso podrá disfrutarse en el caso de accidente, intervención quirúrgica, enfermedad grave u hospitalización, en días alternos, y mientras dure la hospitalización, acreditando la estancia hospitalaria.

- d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa



al treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'article 46.1.

En el cas que el treballador, per compliment del deure o acompliment del càrrec, perceba una indemnització, se'n descomptarà l'import del salari a què tinguera dret en l'empresa, sense que aquest descompte pugua afectar les retribucions reportades en els períodes en els quals no s'estiga complint amb el deure inexcusable de caràcter públic i personal.

f) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legal o convencionalment.

g) Sense perjudici dels permisos establits legalment, les persones treballadores disposaran d'un permís de fins a huit hores anuals retribuïdes, per a assistir a consultoris mèdics, a qualsevol organisme oficial, i necessàriament haurà de justificar el motiu de gaudi de permís, i notificar-lo prèviament, i podrà addicionar-se a qualsevol permís dels recollits en aquest conveni.

h) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagen de tindre lloc dins de la jornada de treball.

i) A partir de l'1 de gener de 2023, fins a huit hores a l'any quan per raó de malaltia siga necessari per a acompanyar al consultori mèdic, pel temps precís, als fills menors de 14 anys, al cònjuge o a familiars dependents de primer grau de la persona treballadora en hores coincidents amb la seua jornada laboral, sempre amb justificació documental mitjançant visat del facultatiu del temps emprat.

A partir de l'1 de gener de 2024 aquest permís serà de fins a dotze hores a l'any.

Totes les llicències seran aplicable a les parelles de fet, legalment inscrites en els registres corresponents, si bé el permís relatiu a contraure matrimoni, quant a la seua equiparació a les parelles de fet, es limitarà a un màxim d'una vegada a l'any donada la inexistència de tràmits per a la seua unió i dissolució.

2. Els permisos el fet causant dels quals s'haja produït amb anterioritat a la data d'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu es regiran pel que es preveu en la norma provincial que era aplicable fins a 31 de desembre de 2021.

3. En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest complisca nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Previ acord entre empresa i la persona treballadora, es podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada de mitja hora, amb la mateixa finalitat, o acumular-la en jornades completes.

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

Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixen aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant complisca dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

Article 29. Llicències no retribuïdes

1. El personal afectat per aquest conveni, podrà gaudir d'una llicència no retribuïda de fins a 7 dies per any amb motiu de la insuficiència, per la gravetat o prolongació dels supòsits que donen dret als permisos retribuïts, contemplats en l'apartat 1.b de l'article anterior del present Conveni col·lectiu, i només en el cas que es tracte de familiars de primer grau o germans.

pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa, sin que dicho descuento pueda afectar a las retribuciones devengadas en los períodos en los que no se esté cumpliendo con el deber inexcusable de carácter público y personal.

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

g) Sin perjuicio de los permisos establecidos legalmente, las personas trabajadoras dispondrán de un permiso de hasta ocho horas anuales retribuidas, para asistir a consultorios médicos, a cualquier organismo oficial, debiendo necesariamente justificar el motivo de disfrute de permiso, y notificarlo previamente, pudiendo adicionarse a cualquier permiso de los recogidos en este convenio.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

i) A partir del 1 de enero de 2023, hasta ocho horas al año cuando por razón de enfermedad sea necesario para acompañar al consultorio médico, por el tiempo preciso, a los hijos menores de 14 años, al cónyuge o a familiares dependientes de primer grado de la persona trabajadora en horas coincidentes con su jornada laboral, siempre con justificación documental mediante visado del facultativo del tiempo empleado.

A partir del 1 de enero de 2024 este permiso será de hasta doce horas al año.

Todas las licencias serán de aplicación a las parejas de hecho, legalmente inscritas en los registros correspondientes, si bien el permiso relativo a contraer matrimonio, en cuanto a su equiparación a las parejas de hecho, se limitará a un máximo de una vez al año dada la inexistencia de trámites para la unión y disolución de las mismas.

2. Los permisos cuyo hecho causante se haya producido con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo se regirán por lo previsto en la norma provincial que era de aplicación hasta 31 de diciembre de 2021.

3. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Previo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de media hora, con la misma finalidad, o acumularla en jornadas completas.

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

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

Artículo 29. Licencias no retribuidas

1. El personal afectado por este convenio, podrá disfrutar de una licencia no retribuida de hasta 7 días por año con motivo de la insuficiencia, por la gravedad o prolongación de los supuestos que dan derecho a los permisos retribuïdos, contemplados en el apartado 1.b del artículo anterior del presente convenio colectivo, y solo en el caso de que se trate de familiares de primer grado o hermanos.



2. La sol·licitud haurà de fer-se per escrit acreditant la justificació de la causa, i serà concedit per les empreses sempre aquesta causa estiga degudament justificada.

CAPÍTOL VI *Retribucions*

Article 30. Retribucions

1. Els salaris que percebran les persones treballadores afectades per aquest conveni col·lectiu i en raó al rendiment normal que efectuen durant la seua jornada de treball per al període de vigència del present Conveni col·lectiu, segons el seu enquadrament professional, es consignen en l'annex sobre retribucions del present Conveni col·lectiu d'acord amb els criteris següents:

a) Any 2022. Amb efectes des de l'1 de juliol de 2022, un increment del 3,5 %.

A més, les persones treballadores del sector d'alta en l'empresa a data 1 de gener de 2022, que romanguen d'alta a la data de publicació del present Conveni col·lectiu, percebran d'una única vegada i en el termini màxim dels dos mesos a la data de publicació del Conveni col·lectiu, en concepte de Paga-conveni, un abonament lineal de dos-cents euros bruts (200,00 €) en proporció al percentatge de jornada de cada persona treballadora i al temps de serveis prestats en l'empresa durant el període comprés entre 01.01.2022 i 30.06.2022.

b) Any 2023. Amb efectes des de l'1 de gener de 2023, un increment del 2,5 %.

c) Any 2024. Amb efectes des de l'1 de gener de 2024 un increment del 2 %.

2. En finalitzar la vigència d'aquest conveni, es comprovarà si la suma de l'IPC general de 2022, 2023 i 2024 és superior al 8 %, i en aquest cas la diferència s'aplicarà fins a un màxim del 2 % i els valors que es prendran com a base de càlcul per a aplicar l'increment de 2025, seran els resultants d'actualitzar les taules de 2024 amb aquesta diferència.

3. Es fixa un termini màxim de noranta dies, a partir de la publicació en el diari oficial corresponent d'aquest conveni col·lectiu, perquè les empreses abonon la liquidació d'endarreriments salarials resultants de la seua aplicació.

Article 31. Pagues extraordinàries

1. Els treballadors afectats pel present conveni, tindran dret al cobrament de tres pagues extraordinàries de meritació anual, l'import de la qual consistirà en una mensualitat del salari base de grup i, si fa el cas, l'antiguitat consolidada.

2. Les gratificacions extraordinàries podran ser prorratejades en dotze mensualitats de mutu acord entre empresa i treballador. En cas contrari es reportaran i abonaran conformement al costum o pacte establert en cada empresa, i en defecte d'això:

a) La paga d'hivern (Nadal): s'abona el 21 de desembre i la seua meritació és des de l'1 de gener al 31 de desembre.

b) La paga d'estiu: s'abona el 30 de juny i la seua meritació és des de l'1 de juliol de l'any anterior al 30 de juny.

c) La tercera paga: s'abona el mes de març i la seua meritació correspon al període comprés entre l'1 de gener i el 31 de desembre de l'any anterior.

Article 32. Complementos de lloc de treball

1. S'estableix un complement de nocturnitat d'un 10 % sobre el valor de l'hora ordinària. La jornada nocturna s'entendrà que comença a les 22.00 hores i conclourà a les 06.00 hores.

2. Plus de cambres frigorífiques i de congelació: El personal que treballa amb permanència en aquelles per un temps com a mínim del 25 % de la seua jornada laboral, amb independència que siga dotat de peces adequades a la seua comesa, percebrà un plus del 21 % del salari conveni.

Quant a la jornada de treball en cambres frigorífiques i de congelació, s'estarà al que es preveu en l'article 31 del Reial decret 1.561/1995, de 21 de setembre.

3. En tot cas es respectaran les condicions més beneficioses reconegudes en virtut del Conveni col·lectiu en vigor fins al 31 de desembre de 2018 per als treballadors afectats per aquest.

2. La solicitud deberá hacerse por escrito acreditando la justificación de la causa, y será concedido por las empresas siempre dicha causa esté debidamente justificada.

CAPÍTULO VI *Retribuciones*

Artículo 30. Retribuciones

1. Los salarios que percibirán las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo y en razón al rendimiento normal que efectúen durante su jornada de trabajo para el período de vigencia del presente convenio colectivo, según su encuadramiento profesional, se consignan en el anexo sobre retribuciones del presente convenio colectivo de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Año 2022. Con efectos desde el 1 de julio de 2022, un incremento del 3,5 %.

Además, las personas trabajadoras del sector de alta en la empresa a fecha 1 de enero de 2022, que permanezcan de alta a la fecha de publicación del presente convenio colectivo, percibirán de una única vez y en el plazo máximo de los dos meses a la fecha de publicación del convenio colectivo, en concepto de Paga-Convenio, un abono lineal de doscientos euros brutos (200,00 €) en proporción al porcentaje de jornada de cada persona trabajadora y al tiempo de servicios prestados en la empresa durante el período comprendido entre 01.01.2022 y 30.06.2022.

b) Año 2023. Con efectos desde el 1 de enero de 2023, un incremento del 2,5 %.

c) Año 2024. Con efectos desde el 1 de enero de 2024 un incremento del 2 %.

2. Al finalizar la vigencia de este convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2022, 2023 y 2024 es superior al 8 %, en cuyo caso la diferencia se aplicará hasta un máximo del 2 % y los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar el incremento de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2024 con dicha diferencia.

3. Se fija un plazo máximo de noventa días, a partir de la publicación en el diario oficial correspondiente de este convenio colectivo, para que las empresas abonon la liquidación de atrasos salariales resultantes de la aplicación del mismo.

Artículo 31. Pagas extraordinarias

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho al cobro de tres pagas extraordinarias de devengo anual, cuyo importe consistirá en una mensualidad del salario base de grupo y en su caso, la antigüedad consolidada.

2. Las gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas en doce mensualidades de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En caso contrario se devengarán y abonarán con arreglo a la costumbre o pacto establecido en cada empresa, y en su defecto:

a) La paga de invierno (Navidad): se abona el 21 de diciembre y su devengo es desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

b) La paga de verano: se abona el 30 de junio y su devengo es desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio.

c) La tercera paga: se abona en el mes de marzo y su devengo corresponde al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 32. Complementos de puesto de trabajo

1. Se establece un complemento de nocturnidad de un 10 % sobre el valor de la hora ordinaria. La jornada nocturna se entenderá que comienza a las 22.00 horas y concluirá a las 06.00 horas.

2. Plus de Cámaras frigoríficas y de congelación: El personal que trabaje con permanencia en las mismas por un tiempo como mínimo del 25 % de su jornada laboral con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 21 % del salario convenio.

En cuanto a la jornada de trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación, se estará a lo previsto en el artículo 31 del Real decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

3. En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas reconocidas en virtud del Convenio Colectivo en vigor hasta el 31 de diciembre de 2018 para los trabajadores afectados por el mismo.



Article 33. Dietes i despeses de locomoció

1. Les dietes per desplaçament del personal afectat per aquest conveni, tindran els imports que s'indiquen en les taules annexes.

2. S'estableix en el sector d'aplicació del present conveni, un preu mínim de 0,19 €/km., quan utilitzant el seu propi cotxe el treballador realitze funcions encarregades per i per a l'empresa.

CAPÍTOL VII

Seguretat social complementària i salut laboral

Article 34. Complement d'incapacitat temporal per malaltia o accident

1. Durant els processos d'incapacitat temporal que s'inicien des de la publicació del present Conveni col·lectiu, les empreses completaran la prestació de Seguretat Social que escaiga, amb la quantia resultant d'aplicar els percentatges que s'indiquen en els apartats 2 i 3 del present article, sobre la base diària resultant de dividir entre 365 la suma de les bases de cotització de les dotze mensualitats de l'any natural 2021.

Quan no fora possible obtindre la base diària prevista en l'apartat anterior, els percentatges que s'indiquen en els apartats 2 i 3 del present article s'aplicaran, en proporció a la jornada de la persona treballadora, sobre les bases següents:

Grup	Nivell	Base C. IT província de València	Base C. IT província de Castelló
5	-	49,91	42,82
4	-	48,21	41,40
3	1	46,79	40,04
	2	45,05	38,77
	3	44,05	-
2	-	42,25	38,56
1	-	39,98	38,36

2. Quantia del complement segons el nombre de processos de IT l'any natural:

Procés d'IT	Dies 1 a 3 d'IT	Dies 4 a 20 d'IT	Del dia 21 al 365 d'IT
Primer procés de l'any natural derivat de malaltia comuna o accident no laboral	100 % sobre la base diària de l'apartat 1 del present article	40 % sobre la base diària de l'apartat 1 del present article	25 % sobre la base diària de l'apartat 1 del present article
Segon procés de l'any natural derivat de malaltia comuna o accident no laboral	50 % sobre la base diària de l'apartat 1 del present article		
Tercer procés de l'any natural derivat de malaltia comuna o accident no laboral	-		
A partir del quart procés de l'any natural d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, no s'abonarà cap complement.			

* * * * *

Proceso de IT	Días 1 a 3 de IT	Días 4 a 20 de IT	Del día 21 al 365 de IT
Primer proceso del año natural derivado de enfermedad común o accidente no laboral	100 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo	40 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo	25 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo
Segundo proceso del año natural derivado de enfermedad común o accidente no laboral	50 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo		
Tercer proceso del año natural derivado de enfermedad común o accidente no laboral	-		
A partir del cuarto proceso del año natural de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, no se abonará ningún complemento.			

Artículo 33. Dietas y gastos de locomoción

1. Las dietas por desplazamiento del personal afectado por este convenio, tendrán los importes que se indican en las tablas anexas.

2. Se establece en el sector de aplicación del presente convenio, un precio mínimo de 0,19 €/km., cuando utilizando su propio coche el trabajador realice funciones encargadas por y para la empresa.

CAPÍTULO VII

Seguridad social complementaria y salud laboral

Artículo 34. Complemento de incapacidad temporal por enfermedad o accidente

1. Durante los procesos de incapacidad temporal que se inician desde la publicación del presente convenio colectivo, las empresas completarán la prestación de Seguridad Social que proceda, con la cuantía resultante de aplicar los porcentajes que se indican en los apartados 2 y 3 del presente artículo, sobre la base diaria resultante de dividir entre 365 la suma de las bases de cotización de las doce mensualidades del año natural 2021.

Cuando no fuese posible obtener la base diaria prevista en el apartado anterior, los porcentajes que se indican en los apartados 2 y 3 del presente artículo se aplicarán, en proporción a la jornada de la persona trabajadora, sobre las siguientes bases:

Grupo	Nivel	Base C. IT Provincia de Valencia	Base C. IT Provincia de Castellón
5	-	49,91	42,82
4	-	48,21	41,40
3	1	46,79	40,04
	2	45,05	38,77
	3	44,05	-
2	-	42,25	38,56
1	-	39,98	38,36

2. Cuantía del complemento según el número de procesos de IT en el año natural:



3. Quantia del complement segons el fet causant:

3. Cuantía del complemento según el hecho causante:

<i>Procés d'IT</i>	<i>Dies 1 a 3 d'IT</i>	<i>Dies 4 a 20 d'IT</i>	<i>Del dia 21 al 365 d'IT</i>
Derivat de processos patològics susceptibles de ser patits per persones adultes que estiguen inclosos en el Reial decret 1.148/2011, de 29 de juliol.	100 % sobre la base diària de l'apartat 1 del present article	40 % sobre la base diària de l'apartat 1 del present article	25 % sobre la base diària de l'apartat 1 del present article
Derivat d'accident de treball.	25 % sobre la base diària de l'apartat 1 del present article des del primer dia i fins al límit de dotze mesos.		

* * * * *

<i>Proceso de IT</i>	<i>Días 1 a 3 de IT</i>	<i>Días 4 a 20 de IT</i>	<i>Del día 21 al 365 de IT</i>
Derivado de procesos patológicos susceptibles de ser padecidos por personas adultas que estén incluidos en el Real decreto 1148/2011, de 29 de julio.	100 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo	40 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo	25 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo
Derivado de accidente de trabajo.	25 % sobre la base diaria del apartado 1 del presente artículo desde el primer día y hasta el límite de doce meses.		

4. Els processos d'incapacitat temporal iniciats amb anterioritat a la publicació del present Conveni col·lectiu es regiran pel que es disposa en la següent normativa convencional provincial:

a) En els centres de la província de Castelló: article 35 del Conveni col·lectiu del sector magatzemistes d'alimentació a l'engròs de la província de Castelló (Codi 12000165011965), publicat en el BOP número 147, de 8 de desembre de 2020.

b) En els centres de la província de València: article 35 del Conveni col·lectiu de treball del sector DE MAGATZEMISTES d'alimentació de la província de València (Codi 46000905011982), publicat en el BOP número 47, de 10 de març de 2021.

5. L'abonament del complement establert en el present article cesarà quan la persona en situació d'incapacitat temporal incomplisca les pautes de tractament establides per l'entitat gestora de la prestació o no comparega als controls que aquesta determine.

6. Al personal que en cas de malaltia comuna o accident no laboral no tinga complert un període de cotització de 180 dies dins dels cinc anys immediatament anteriors al fet causant, l'empresa vindrà obligada a satisfer la retribució bàsica fins que siga cobert aquest període de carença.

Article 35. Assegurança col·lectiva

1. Sense perjudici de les normes generals de la Seguretat Social, les empreses que apliquen el present conveni, bé a través de la Federació empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) o bé individualment, s'obliguen a formalitzar en el termini màxim de sis mesos, des de la publicació d'aquest conveni col·lectiu, una pòlissa d'assegurança individual d'accidents per a la millora de les prestacions, en el supòsit de defunció o incapacitat permanent en qualsevol dels seus graus derivats d'accident laboral i no laboral, i les quanties del qual a percebre pel treballador o els seus hereus seran de 25.000,00 €, en cas de defunció, i de 25.000,00 €, en cas d'invalidesa permanent total i absoluta.

2. Les empreses que no contracten la pòlissa dels pactes en aquest article respondran personalment de les garanties establides en aquell.

3. Les empreses hauran de contractar aquestes pòlisses per anys naturals.

Article 36. Salut laboral

Dins del compliment general de les normes sobre prevenció de riscos laborals i de salut laboral, s'estableix:

Obligacions de les empreses

Les empreses aplicaran les mesures de prevenció de riscos laborals conformement als principis generals següents:

- Evitar els riscos.
- Avaluar els riscos que no es puguin evitar.
- Combatre els riscos a l'origen.
- Tindre en compte l'evolució de la tècnica.

4. Los procesos de incapacidad temporal iniciados con anterioridad a la publicación del presente convenio colectivo se regirán por lo dispuesto en la siguiente normativa convencional provincial:

a) En los centros de la provincia de Castellón: artículo 35 del Convenio Colectivo del sector almacenistas de alimentación al por mayor de la provincia de Castellón (Código 12000165011965), publicado en el BOP número 147, de 8 de diciembre de 2020.

b) En los centros de la provincia de Valencia: artículo 35 del Convenio Colectivo de trabajo del sector de almacenistas de alimentación de la provincia de Valencia (Código 46000905011982), publicado en el BOP número 47, de 10 de marzo de 2021.

5. El abono del complemento establecido en el presente artículo cesará cuando la persona en situación de incapacidad temporal incumpla las pautas de tratamiento establecidas por la entidad gestora de la prestación o no comparezca a los controles que esta determine.

6. Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un periodo de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho periodo de carencia.

Artículo 35. Seguro colectivo

1. Sin perjuicio de las normas generales de la Seguridad Social, las empresas que apliquen el presente convenio, bien a través de la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA) o bien individualmente, se obligan a formalizar en el plazo máximo de seis meses, desde la publicación de este convenio colectivo, una póliza de seguro individual de accidentes para la mejora de las prestaciones, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente en cualquiera de sus grados derivados de accidente laboral y no laboral, y cuyas cuantías a percibir por el trabajador o sus herederos serán de 25.000,00 €, en caso de fallecimiento, y de 25.000,00 €, en caso de invalidez permanente total y absoluta.

2. Las empresas que no contraten la póliza de lo pactado en este artículo responderán personalmente de las garantías establecidas en él.

3. Las empresas deberán contratar estas pólizas por años naturales.

Artículo 36. Salud Laboral

Dentro del cumplimiento general de las normas sobre prevención de riesgos laborales y de salud laboral, se establece:

Obligaciones de las empresas

Las empresas aplicarán las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.



– La planificació de la prevenció, buscant un conjunt coherent que integre en ella, la tècnica, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball. Especialment, s'atendrà la Nota tècnica de Prevenció 1.112 de l'Institut Nacional de Seguretat, Salut i Benestar en el Treball, sobre seguretat en l'emmagatzematge de materials mitjançant paletitzat i apilat sobre el sòl.

– Adoptar mesures que anteposen la protecció col·lectiva a la individual.

– Donar les degudes instruccions als treballadors.

Obligacions dels treballadors

Correspon a cada treballador, vetlar, segons les seues possibilitats mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que, en cada cas, siguen adoptades, per la seua pròpia seguretat en el treball i per la d'aquelles persones a les quals puga afectar la seua activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball de conformitat amb la seua formació i les instruccions de l'empresari.

Els treballadors conformement a la seua formació i seguint les instruccions de l'empresari, en particular hauran:

– D'usar adequadament d'acord amb la seua naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i en general, qualssevol els mitjans amb els quals desenvolupen la seua activitat.

– D'utilitzar correctament els mitjans i equips necessaris de protecció facilitats per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest.

– No posar fora de funcionament, i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·len en els mitjans relacionats amb la seua activitat o en els llocs de treball en els quals aquesta tinga lloc.

– D'informar immediatament el seu superior jeràrquic directe, i als treballadors designats per a realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si fa el cas, el Servei de Prevenció sobre qualsevol situació que, al seu judici, comporte per motius raonables un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.

– De contribuir al compliment de les obligacions establides per l'autoritat competent amb la finalitat de protegir la seguretat i salut dels treballadors.

– De cooperar amb l'empresari perquè aquest puga garantir unes condicions de treball que siguen segures, i no comporten riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.

Article 37. Protecció a la maternitat i la lactància natural

S'estarà al que es disposa en l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, o norma que la substituïska.

Article 38. Peces de treball

1. L'empresa facilitarà a les persones treballadores les peces de treball adequades a les funcions que realitzen i en nombre suficient d'acord amb les normes de prevenció de riscos laborals que siguen aplicables.

2. L'ús i rentada de les peces de treball facilitades per l'empresa serà obligatori per a tot el seu personal i es considerarà infracció disciplinària l'ús d'altres de diferents.

CAPÍTOL VIII Drets sindicals

Article 39. Dret de reunió

1. Es reconeix el dret de reunió de les persones treballadores per a la realització d'assemblees dins dels recintes de les empreses fora de les hores de treball si les seues condicions ho permeten.

2. La convocatòria, amb expressió de l'ordre del dia proposat pels convocants, es comunicarà a l'empresa amb quaranta-huit hores d'antelació, com a mínim, i aquesta n'haurà de justificar la recepció.

Article 40. Crèdit horari

1. Cadascun dels membres del comitè d'empresa o persona delegada de personal, com a representants legals de les persones treballadores disposaran del crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seues funcions de representació previst legalment.

– La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. En especial, se atenderá a la Nota Técnica de Prevención 1.112 del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, sobre seguridad en el almacenamiento de materiales mediante paletizado y apilado sobre el suelo.

– Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

– Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Obligaciones de los trabajadores

Corresponde a cada trabajador, velar, según sus posibilidades mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

– Usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera los medios con los que desarrollen su actividad.

– Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

– No poner fuera de funcionamiento, y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.

– Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

– Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

– Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras, y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 37. Protección a la maternidad y la lactancia natural

Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales o norma que la sustituya.

Artículo 38. Prendas de trabajo

1. La empresa facilitará a las personas trabajadoras las prendas de trabajo adecuadas a las funciones que vengan realizando y en número suficiente de acuerdo con las normas de prevención de riesgos laborales que sean de aplicación.

2. El uso y lavado de las prendas de trabajo facilitadas por la empresa será obligatorio para todo el personal de la misma y se considerará infracción disciplinaria el uso de otras distintas.

CAPÍTULO VIII Derechos sindicales

Artículo 39. Derecho de reunión

1. Se reconoce el derecho de reunión de las personas trabajadoras para la realización de asambleas dentro de los recintos de las empresas fuera de las horas de trabajo si las condiciones del mismo lo permiten.

2. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo esta acusar recibo.

Artículo 40. Crédito horario

1. Cada uno de los miembros del comité de empresa o persona delegada de personal, como representantes legales de las personas trabajadoras dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación previsto legalmente.



2. Podrà acumular-se tot o part del crèdit d'hores regulat en l'apartat anterior que corresponga trimestralment als diferents membres del comitè d'empresa i, si fa el cas, a les persones delegades de personal que siguin integrants d'una mateixa candidatura, en un o diversos dels seus components, sense depassar el màxim total, podent quedar rellevada o rellevades del treball, sense perjudici de la seua remuneració.

Tant l'acumulació com la cessió haurà de comunicar-se a la direcció de l'empresa amb una antelació d'almenys cinc dies a la data en la qual vaja a utilitzar-se el crèdit horari, tant per part de qui faça ús d'aquesta facultat com, si fa el cas, per la persona cedent.

3. Les hores emprades en les reunions de la Comissió negociadora del present Conveni col·lectiu, que excedisquen del crèdit horari regulat en el present article, tindran la consideració del permís retribuït per a realitzar funcions de representació del personal regulat en l'article 28 del present Conveni col·lectiu.

Article 41. Delegat/da sindical

1. Per a la correcta administració i govern del Conveni col·lectiu a través de la Comissió paritària establida, i el desenvolupament del treball d'aquesta, les organitzacions sindicals signants 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 compliment dels fins d'aquest conveni, podran constituir seccions sindicals quan hagen obtingut el 10 per 100 dels vots en l'elecció al Comitè d'empresa d'acord amb l'escala següent:

- De 201 a 750 treballadors: un.
- De 751 a 2.000 treballadors: dos.
- De 2.001 a 5.000 treballadors: tres.
- De 5.001 en avant: quatre.

2. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguen representació en els comitès d'empresa, tindran els drets previstos en l'apartat 2 de l'article huité de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

CAPÍTOL IX Règim disciplinari

Article 42. Faltes

Tindran la consideració de falta els incompliments de les obligacions laborals del treballador/a atribuïbles a aquell/a per la seua comissió voluntària o per la seua conducta negligent. Les faltes es graduaran atenent la seua voluntarietat, importància i transcendència per a l'activitat normal de l'empresa en lleus, greus i molt greus. Els treballadors/es podran ser sancionats per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen a continuació.

1. Faltes lleus. Es consideraran faltes lleus les següents:

- D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball durant el període d'un mes, inferiors a trenta minuts, sempre que d'aquests retards no es deriven, per la funció especial del treballador, greus perjudicis per al treball que l'empresa li tinga encomanat, i en aquest cas es qualificarà de falta greu.
- Faltar un dia al treball sense la deguda autorització o causa justificada.
- L'abandó, sense causa justificada, del treball encara que siga per breu temps.
- La mera desobediència als superiors en qualsevol matèria que siga pròpia del servei.
- L'incompliment de les obligacions previstes en matèria de prevenció de riscos laborals, quan la seua inobservança no comporte risc greu per als seus companys/es de treball o terceres persones.
- Les de descuit, error o demora inexplicable en l'execució de qualsevol treball.
- No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falta al treball per motiu justificat, llevat que es prove la impossibilitat d'aver-ho efectuat.
- No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

2. Faltes greus. Es consideraran faltes greus les següents:

- Més de tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball, no justificades, en el període d'un mes.
- Faltar dos dies de treball durant el període d'un mes sense causa justificada. Quan d'aquestes faltes es deriven perjudicis per al públic, es consideraran faltes molt greus.

2. Podrà acumularse todo o parte del crédito de horas regulado en el apartado anterior que corresponda trimestralmente a los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, a las personas delegadas de personal que sean integrantes una misma candidatura, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevada o relevadas del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Tanto la acumulación como la cesión deberá comunicarse a la dirección de la empresa con una antelación de al menos cinco días a la fecha en la que vaya a utilizarse el crédito horario, tanto por parte de quien haga uso de esta facultad como, en su caso, por la persona cedente.

3. Las horas empleadas en las reuniones de la Comisión Negociadora del presente convenio colectivo, que excedan del crédito horario regulado en el presente artículo, tendrán la consideración del permiso retribuido para realizar funciones de representación del personal regulado en el artículo 28 del presente convenio colectivo.

Artículo 41. Delegado-a sindical

1. Para la correcta administración y gobierno del convenio colectivo a través de la Comisión Paritaria establecida, y el desarrollo del trabajo de la misma, 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, podrán constituir secciones sindicales cuando hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa de acuerdo con la siguiente escala:

- De 201 a 750 trabajadores: uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: tres.
- De 5.001 en adelante: cuatro.

2. Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa tendrán los derechos previstos en el apartado 2 del artículo octavo de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

CAPÍTULO IX Régimen disciplinario

Artículo 42. Faltas

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos, no se deriven por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- El abandono, sin causa justificada, del trabajo aunque sea por breve tiempo.
- La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- El incumplimiento de las obligaciones previstas en materia de prevención de riesgos laborales cuando su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, en el periodo de un mes.
- Faltar dos días de trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.



c) L'abandó injustificat, sense previ avis o autorització del lloc de treball, quan a conseqüència d'això es causara un perjudici de consideració a l'empresa o fora causa directa d'accident dels companys/es de treball.

d) La mera desobediència als seus superiors en acte de servei. Si la desobediència implica crebant manifest per al treball, o se'n derivara perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerada falta molt greu.

e) Simular mitjançant qualsevol forma la presència d'un altre treballador/a en l'empresa a l'efecte del compliment de les seues obligacions laborals.

f) Les renyines o discussions greus durant el temps de treball entre companys/es sempre que repercutisquen greument en el normal desenvolupament de l'activitat laboral.

g) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i de les disposicions del present conveni general referides a obligacions dels treballadors en matèria de seguretat i salut, quan tal incompliment no origine danys greus per a la seguretat i salut dels treballadors/es.

h) La reincidència en més de cinc faltes lleus, encara que siguen de diferent naturalesa, dins d'un trimestre.

i) La negligència, imprudència o descuit quan originen perjudicis per als interessos de l'Entitat o donen lloc a protestes o reclamacions del públic o pèrdua de clients, sempre que estiguen justificades, i es compruebe que es deuen a falta comesa realment per l'inculpat.

j) La simulació de malaltia o accident així com l'al·legació de motius falsos per a l'obtenció de permisos i llicències.

k) La utilització dels mitjans informàtics, telemàtics o tecnològics llocs a disposició per l'empresa de manera contrària al que es disposa en els codis i protocols d'ús d'aquests mitjans tecnològics establert en cada empresa.

l) L'ocultació al superior jeràrquic respectiu dels retards produïts en el treball, causant de dany greu.

m) L'ocultació d'errors propis que causen perjudicis a la caixa.

3. Faltes molt greus. Es consideraran faltes molt greus les següents:

a) Més de deu faltes d'assistència al treball, sense justificar, en un període de sis mesos o vint durant l'any.

b) La indisciplina o desobediència en el treball (art. 54.2.b) ETT.

c) El frau en les gestions encomanades, l'abús de confiança respecte de l'entitat o dels clients així com el furt o robatori tant a l'empresa com a la resta de companys/es de treball o a qualsevol altra persona dins del lloc de treball o durant el seu compliment.

d) El falsejament o segrest de documents relacionats amb errors comesos, a fi d'impedir o retardar la seua correcció.

e) Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis i estris de l'empresa.

f) L'assetjament laboral, siga aquest sexual, per raó de sexe, moral o psicològic.

g) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.

h) Maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat, o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys o subordinats i familiars d'aquests.

i) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i en les disposicions del present conveni general referides a obligacions dels treballadors en matèria de seguretat i salut, sempre que de tal incompliment es derive un risc greu per a la seguretat i salut.

j) La reincidència en falta greu, encara que siga de diferent naturalesa, sempre que es cometa dins d'un període de sis mesos de la primera.

k) La utilització dels mitjans informàtics, telemàtics o tecnològics llocs a disposició per l'empresa de manera contrària al que es disposa en els codis i protocols d'ús d'aquests mitjans tecnològics establert en cada empresa, quan se'n derive un perjudici greu per a l'empresa.

c) El abandono injustificado, sin previo aviso o autorización del puesto de trabajo, cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

d) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

f) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

g) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y de las disposiciones del presente convenio general referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento no origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

h) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

i) La negligencia, imprudencia o descuido cuando originan perjuicios para los intereses de la entidad o den lugar a protestas o reclamaciones del público o pérdida de clientes, siempre que estén justificadas, y se compruebe que se deben a falta cometida realmente por el inculpatado.

j) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

k) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

l) La ocultación al superior jerárquico respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causante de daño grave.

m) La ocultación de errores propios que causen perjuicios a la caja.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en un periodo de seis meses o veinte durante el año.

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. (art. 54.2.b) ETT

c) El fraude en las gestiones encomendadas, el abuso de confianza respecto de la entidad o de los clientes así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

d) El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

e) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios y enseres de la empresa.

f) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

g) La embriaguez habitual o toxicomania si repercuten negativamente en el trabajo.

h) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados y familiares de estos.

i) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y en las disposiciones del presente convenio general referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave para la seguridad y salud.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera.

k) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.



l) Acceptar remuneracions o promeses, fer-se assegurar directament o indirectament, pels clients de l'entitat o per tercers, avantatges o prerrogatives de qualsevol gènere per complir un servei de l'empresa.

Article 43. Sancions

Les sancions que podran imposar-se als treballadors/es per la comissió de les faltes esmentades seran les següents:

- a) Per faltes lleus:
 - Amonestació escrita.
 - Suspensió d'ocupació i sou fins a un màxim de dos dies.
- b) Per faltes greus:
 - Suspensió d'ocupació i sou de tres a deu dies.
- c) Per faltes molt greus:
 - Suspensió d'ocupació i sou d'onze a seixanta dies.
 - Acomiadament.

En cap cas s'aplicaran les sancions en el seu grau mínim en els casos d'assetjament sexual, moral o psicològic quan es produïsquen amb prevalença de la superior posició laboral jeràrquica de l'agressor o assetjador.

Article 44. Procediment sancionador

a) En les faltes greus i molt greus l'empresa donarà trasllat als representants legals dels treballadors/es d'una còpia de la carta de sanció entregada al treballador/a, dins dels dos dies hàbils següents al de la comunicació a l'interessat/da.

b) En el cas de sancions greus i molt greus imposades a els/les representants legals dels treballadors/es o als delegats/des sindicals serà necessària la prèvia audiència dels restants integrants de la representació a què el treballador pertanguera, de la mateixa manera quan es tracte de treballadors/es afiliats/des a un sindicat serà preceptiva l'audiència prèvia als/les delegats/des sindicals, si n'hi haguera. L'incompliment d'aquest requisit provocarà la nul·litat de la sanció.

c) En el cas de faltes lleus es donarà comunicació als representants legals dels treballadors dins dels cinc dies següents a la imposició de la sanció.

d) En qualsevol moment, bé per resultar necessari per al millor coneixement dels fets, naturalesa o abast d'aquests, o bé per a evitar eventuais danys, es podrà aplicar cautelàrment la suspensió d'ocupació, no de sou, de la persona afectada per un termini màxim de dos mesos, quedant a la disposició de l'empresa durant el temps de suspensió, o bé adoptar qualsevol altra mesura organitzativa de caràcter temporal fins a la finalització del procediment sancionador.

Article 45. Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les faltes greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seua comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

Quan s'obriga qualsevol tipus d'expedients informatius per a l'esbrinament de fets que pogueren suposar la comissió d'una infracció de caràcter laboral, la prescripció quedarà interrompuda.

CAPÍTOL X Mesures socials

Secció primera Mesures d'aplicació en els centres de treball que radiquen a la província de Castelló

Article 46. Premi a la trajectòria professional

S'estableix per a premiar la trajectòria professional de les persones treballadores per compte de les empreses radicades a la província de Castelló, el dret a gaudir de quatre mesos de vacances retribuïdes durant els que siguin immediatament anteriors al seu cessament en l'empresa, quan s'acredite almenys deu anys d'antiguitat en aquesta.

La persona que desitge acollir-se a aquesta situació, haurà de comunicar fefaentment a l'empresa la data d'efectes del seu cessament amb tres mesos d'antelació.

l) Aceptar remuneraciones o promesas, hacerse asegurar directamente o indirectamente, por los clientes de la entidad o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplir un servicio de la Empresa.

Artículo 43. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
 - Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

Artículo 44. Procedimiento sancionador

a) En las faltas graves y muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los cinco días siguientes a la imposición de la sanción.

d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelàrmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organitzativa de caràcter temporal hasta la finalització del procediment sancionador.

Artículo 45. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Quando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedarà interrompida.

CAPÍTULO X Medidas sociales

Sección primera Medidas de aplicación en los centros de trabajo que radiquen en la provincia de Castellón

Artículo 46. Premio a la trayectoria profesional

Se establece para premiar la trayectoria profesional de las personas trabajadoras por cuenta de las empresas radicadas en la Provincia de Castellón, el derecho a disfrutar de cuatro meses de vacaciones retribuïdas durante los que sean inmediatamente anteriores a su cese en la empresa cuando se acredite al menos diez años de antigüedad en la misma.

La persona que desee acogerse a esta situación, deberá comunicar fehacientemente a la empresa la fecha de efectos de su cese con tres meses de antelación.

Secció segona
Mesures d'aplicació en els centres de treball
que radiquen a la província de València

Article 47. Premi a la trajectòria professional

1. S'estableix per a premiar la trajectòria professional de les persones treballadores per compte d'empreses que radiquen a la província de València, quan cessen voluntàriament en l'empresa tenint complerts els 63 anys d'edat, el dret a gaudir de vacances retribuïdes d'acord amb l'escala següent:

- Amb antiguitat de 6 a 9 anys, 31 dies de vacances.
- Amb antiguitat de 10 a 13 anys, 62 dies de vacances.
- Amb antiguitat de 14 a 17 anys, 93 dies de vacances.
- Amb antiguitat de 18 o més anys, 124 dies de vacances.

Aquestes vacances podran gaudir-se dins de l'any immediat anterior al cessament, sempre que el treballador ho sol·licite amb prou antelació.

En el cas que el treballador sol·licite el gaudi de les vacances en el període immediat al cessament, de manera que no haja de tornar a reintegrar-se al seu lloc de treball, tindrà dret a percebre anticipadament l'import del salari referit al període de gaudi de les vacances que li corresponga.

Els treballadors podran sol·licitar amb antelació de les empreses, i aquestes tindran obligació d'entregar-li-la abans de la seua signatura, còpia de la quitança amb prou antelació per a la seua comprovació.

2. Es reconeix el costum vigent en el sector respecte dels qui foren drethavents de persones treballadores que muiren en actiu en les empreses. En tal cas, s'estarà al que es preveu en l'acta de la Comissió paritària del present Conveni col·lectiu de 04.07.2022.

Article 48. Retirada del permís de conduir

1. Sense perjudici de l'aplicació del règim disciplinari establert en el present Conveni col·lectiu, la retirada del permís de conduir per l'autoritat administrativa corresponent al personal que desenvolupe per compte de l'empresa tasques de xofera, repartiment o venda, així com a les persones treballadores que per a l'acompliment de la seua prestació laboral utilitzen vehicle propi, o de l'empresa, per motius d'infracció de normes de trànsit, sempre que la totalitat de les infraccions sancionades que porten aparellades la resta de punts ho hagen sigut en l'exercici de les seues funcions al servei de l'empresa, l'obligarà a reubicar la persona sancionada en un altre lloc de treball per al qual resulte apta durant el temps que dure la retirada del carnet, mantenint-li la remuneració que corresponga al seu enquadrament professional a excepció dels complements salarials variables (per quantitat o qualitat en el treball que poguera tindre establits en funció del seu lloc de treball), i restituint-la a l'anterior lloc quan finalitze la suspensió del seu permís de conduir.

2. S'exceptua en tot cas l'aplicació de l'anterior previsió quan la retirada del permís de conduir a la persona treballadora haja obert a causes de:

- Imprudència temerària.
- Conduir sota els efectes de l'alcohol o qualsevol tipus de droga o estupefaent.
- Ús indegut del telèfon mòbil durant la conducció.
- No utilització del cinturó de seguretat.
- La falta de comprovació per part de la persona treballadora del bon estat dels components externs del vehicle, si la deterioració o falta d'algun d'ells fora la causa de la sanció.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició addicional sobre complement d'antiguitat

El personal que conformement a la normativa convencional provincial vigent fins a 31 de desembre de 2018, perceba quantitats pel concepte d'antiguitat consolidada, veurà incrementada anualment aquesta quantitat en el mateix percentatge d'increment que experimente el present Conveni col·lectiu.

Disposició transitòria sobre jornada i vacances en els centres que radiquen a la província de Castelló

- Per a l'any 2022

Sección segunda
Medidas de aplicación en los centros de trabajo
que radiquen en la provincia de Valencia

Artículo 47. Premio a la trayectoria profesional

1. Se establece para premiar la trayectoria profesional de las personas trabajadoras por cuenta de empresas que radiquen en la Provincia de Valencia, cuando cesen voluntariamente en la empresa teniendo cumplidos los 63 años de edad, el derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

- Con antigüedad de 6 a 9 años, 31 días de vacaciones.
- Con antigüedad de 10 a 13 años, 62 días de vacaciones.
- Con antigüedad de 14 a 17 años, 93 días de vacaciones.
- Con antigüedad de 18 o más años, 124 días de vacaciones.

Dichas vacaciones podrán disfrutarse dentro del año inmediato anterior al cese, siempre y cuando el trabajador lo solicite con la suficiente antelación.

En el supuesto de que el trabajador solicite el disfrute de las vacaciones en el periodo inmediato al cese de manera que no tenga que volver a reintegrarse a su puesto de trabajo, tendrá derecho a percibir anticipadamente el importe del salario referido al periodo de disfrute de las vacaciones que le corresponda.

Los trabajadores podrán solicitar con antelación de las empresas, y estas tendrán obligación de entregárselo antes de su firma, copia del finiquito con la suficiente antelación para su comprobación.

2. Se reconoce la costumbre vigente en el sector respecto de quienes fueran derecho-habientes de personas trabajadoras que fallezcan en activo en las empresas. En tal caso, se estará a lo previsto en el acta de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo de 04.07.2022.

Artículo 48. Retirada del permiso de conducir

1. Sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario establecido en el presente Convenio Colectivo, la retirada del permiso de conducir por la autoridad administrativa correspondiente al personal que desarrolle por cuenta de la empresa tareas de chófer, reparto o venta, así como a las personas trabajadoras que para el desempeño de su prestación laboral utilicen vehículo propio, o de la empresa, por motivos de infracción de normas de tráfico, siempre que la totalidad de las infracciones sancionadas que lleven aparejadas la resta de puntos lo hayan sido en el ejercicio de sus funciones al servicio de la empresa, obligará a la misma a reubicar a la persona sancionada en otro puesto de trabajo para el que resulte apta durante el tiempo que dure la retirada del carnet, manteniéndole la remuneración que corresponda a su encuadramiento profesional a excepción de los complementos salariales variables (por cantidad o calidad en el trabajo que pudiera tener establecidos en función de su puesto de trabajo), y restituyéndola al anterior puesto en cuanto finalice la suspensión de su permiso de conducir.

2. Se exceptúa en todo caso la aplicación de la anterior previsión cuando la retirada del permiso de conducir a la persona trabajadora haya obedeído a causas de:

- Imprudencia temeraria.
- Conducir bajo los efectos del alcohol o cualquier tipo de droga o estupefaciente.
- Uso indebido del teléfono móvil durante la conducción.
- No utilización del cinturón de seguridad.
- La falta de comprobación por parte de la persona trabajadora del buen estado de los componentes externos del vehículo, si el deterioro o falta de alguno de ellos fuese la causa de la sanción.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional sobre complemento de antigüedad

El personal que con arreglo a la normativa convencional provincial vigente hasta 31 de diciembre de 2018, perciba cantidades por el concepto de antigüedad consolidada, verá incrementada anualmente dicha cantidad en el mismo porcentaje de incremento que experimente el presente convenio colectivo.

Disposición transitoria sobre jornada y vacaciones en los centros que radiquen en la Provincia de Castelló

- Para el año 2022

La jornada anual serà de mil huit-cents hores de treball efectiu en els centres de treball que radiquen a la província de Castelló, sent la jornada setmanal de quaranta hores de mitjana en còmput trimestral.

S'establirà un dia lliure, a gaudir de comú acord, de manera tal que la plantilla siga la suficient per al desenvolupament del treball. A més, les persones treballadores disposaran d'una reducció addicional de 8 hores retribuïdes, distribuïdes optativament entre els dies 24, 26 i 31 de desembre. En cas que els citats dies coincidisquen amb dissabte o festiu, es pactarà el gaudi de l'esmentat descans en el primer dia hàbil anterior.

Les vacances seran de trenta-un dies naturals i es gaudiran preferentment entre els mesos de juny i agost; no obstant això, mitjançant acord entre empresa i persona treballadora, es podran traslladar a altres períodes que ambdues convinguen.

– Per a l'any 2023

La jornada anual serà de mil set-cents huitanta-quatre hores de treball efectiu en els centres de treball que radiquen a la província de Castelló, sent la jornada setmanal de quaranta hores de mitjana en còmput trimestral.

Les vacances seran de trenta dies naturals i es gaudiran preferentment entre els mesos de juny i setembre; no obstant això, mitjançant acord entre empresa i persona treballadora, es podran traslladar a altres períodes que ambdues convinguen.

– Per a l'any 2024

La jornada anual serà de mil set-cents setanta-cinc hores de treball efectiu en els centres de treball que radiquen a la província de Castelló, sent la jornada setmanal de quaranta hores de mitjana en còmput trimestral.

Les vacances seran de trenta dies naturals i es gaudiran preferentment entre els mesos de juny i setembre; no obstant això, mitjançant acord entre empresa i persona treballadora, es podran traslladar a altres períodes que ambdues convinguen.

La jornada anual serà de mil ochocientas horas de trabajo efectivo en los centros de trabajo que radiquen en la provincia de Castellón, siendo la jornada semanal de cuarenta horas de promedio en cómputo trimestral.

Se establecerá un día libre, a disfrutar de común acuerdo, de manera tal que la plantilla sea la suficiente para el desarrollo del trabajo. Además, las personas trabajadoras dispondrán de una reducción adicional de 8 horas retribuidas, distribuidas optativamente entre los días 24, 26 y 31 de diciembre. En caso de que los citados días coincidan con sábado o festivo, se pactará el disfrute del mencionado descanso en el primer día hábil anterior.

Las vacaciones serán de treinta y un días naturales y se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio y agosto; no obstante, mediante acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se podrán trasladar a otros periodos que ambas convengan.

– Para el año 2023

La jornada anual será de mil setecientas ochenta y cuatro horas de trabajo efectivo en los centros de trabajo que radiquen en la provincia de Castellón, siendo la jornada semanal de cuarenta horas de promedio en cómputo trimestral.

Las vacaciones serán de treinta días naturales y se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio y septiembre; no obstante, mediante acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se podrán trasladar a otros periodos que ambas convengan.

– Para el año 2024

La jornada anual será de mil setecientas setenta y cinco horas de trabajo efectivo en los centros de trabajo que radiquen en la provincia de Castellón, siendo la jornada semanal de cuarenta horas de promedio en cómputo trimestral.

Las vacaciones serán de treinta días naturales y se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio y septiembre; no obstante, mediante acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se podrán trasladar a otros periodos que ambas convengan.

ANNEX SOBRE RETRIBUCIONS

I. Any 2022: increment del 3,50 % des de 01.07.2022 (valors en euros)

Grup professional	Nivell retributiu	Anual 2022 x 15 pagues	
		província de València	província de Castelló
V	–	18.216,00	15.628,50
IV	–	17.595,00	15.111,00
III	N1	17.077,50	14.614,20
	N2	16.443,05	14.152,14
	N3	16.078,73	
II	–	15.421,50	14.076,00
I	–	14.593,50	14.000,00
Altres conceptes		2022	
Gratificació addicional vacances (article 27.3)		226,97	
Mitja dieta (article 33.1)		13,92	
Dieta completa (article 33.1)		27,82	

II. Any 2023: increment del 2,50 % des de 01.01.2023 (valors en euros)

Grup professional	Nivell retributiu	Anual 2023 x 15 pagues	
		província de València	província de Castelló
V	–	18.671,40	16.019,21
IV	–	18.034,88	15.488,78

III	N1	17.504,44	14.979,56
	N2	16.854,13	14.505,94
	N3	16.480,70	
II	–	15.807,04	14.427,90
I	–	14.958,34	SMI
Altres conceptes		2023	
Gratificació adicional vacances (article 27.3)		232,64	
Mitja dieta (article 33.1)		14,27	
Dieta completa (article 33.1)		28,52	

III. Any 2024: increment del 2,00 % des de 01.01.2024 (valors en euros)

Grup professional	Nivell retributiu	Anual 2024 x 15 pagues	
		província de València	província de Castelló
V	–	19.044,83	16.339,59
IV	–	18.395,58	15.798,56
III	N1	17.854,53	15.279,15
	N2	17.191,21	14.796,06
	N3	16.810,31	
II	–	16.123,18	14.716,46
I	–	15.257,51	SMI
Altres conceptes		2024	
Gratificació adicional vacances (article 27.3)		237,29	
Mitja dieta (article 33.1)		14,56	
Dieta completa (article 33.1)		29,09	

* * * * *

ANEXO SOBRE RETRIBUCIONES

I. Año 2022: incremento del 3,50 % desde 01.07.2022 (valores en euros)

Grupo profesional	Nivel retributivo	Anual 2022 x 15 pagas	
		Provincia de Valencia	Provincia de Castellón
V	–	18.216,00	15.628,50
IV	–	17.595,00	15.111,00
III	N1	17.077,50	14.614,20
	N2	16.443,05	14.152,14
	N3	16.078,73	
II	–	15.421,50	14.076,00
I	–	14.593,50	14.000,00
Otros conceptos		2022	
Gratificación adicional vacaciones (art. 27.3)		226,97	
Media Dieta (art. 33.1)		13,92	
Dieta completa (art. 33.1)		27,82	

II. Año 2023: incremento del 2,50 % desde 01.01.2023 (valores en euros)

Grupo profesional	Nivel retributivo	Anual 2023 x 15 pagas	
		Provincia de Valencia	Provincia de Castellón
V	–	18.671,40	16.019,21
IV	–	18.034,88	15.488,78

III	N1	17.504,44	14.979,56
	N2	16.854,13	14.505,94
	N3	16.480,70	
II	–	15.807,04	14.427,90
I	–	14.958,34	SMI
Otros conceptos		2023	
Gratificación adicional vacaciones (art. 27.3)		232,64	
Media Dieta (art. 33.1)		14,27	
Dieta completa (art. 33.1)		28,52	

III. Año 2024: incremento del 2,00 % desde 01.01.2024 (valores en euros)

Grupo profesional	Nivel retributivo	Anual 2024 x 15 pagas	
		Provincia de Valencia	Provincia de Castellón
V	–	19.044,83	16.339,59
IV	–	18.395,58	15.798,56
III	N1	17.854,53	15.279,15
	N2	17.191,21	14.796,06
	N3	16.810,31	
II	–	16.123,18	14.716,46
I	–	15.257,51	SMI
Otros conceptos		2024	
Gratificación adicional vacaciones (art. 27.3)		237,29	
Media Dieta (art. 33.1)		14,56	
Dieta completa (art. 33.1)		29,09	

ANNEX SOBRE ENQUADRAMENT DE LES FIGURES PROFESSIONALS EN ELS GRUPS PROFESSIONALS

Amb la finalitat de facilitar l'aplicació del sistema de classificació professional regulat en el present Conveni col·lectiu en el conjunt del seu àmbit territorial, es detalla l'equivalència de les figures professionals que es regulaven en la normativa convencional provincial anterior i el grup professional i nivell corresponent a aplicar en virtut de les funcions que s'exercisquen durant major temps.

Es fa constar expressament que la denominació de les antigues figures professionals no s'ha adaptat a les recomanacions sobre comunicació incloent de l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats, pel fet que ja no formen part del sistema de classificació professional del present Conveni col·lectiu.

I. Centres que radiquen a la província de Castelló

Figura professional	Grup	Nivell
Cap de personal, cap de vendes, cap de compres i encarregat general.	V	
Cap administratiu	V	
Cap de sucursal i supermercat, cap de magatzem.	V	
Cap de secció administratiu	IV	
Cap de grup, cap de secció mercantil, encarregat d'establiment, venedor/comprador.	IV	
Professional d'ofici de 1a	III	1
Viatjant.	III	1
Corredor de plaça, dependent.	III	1

ANEXO SOBRE ENCUADRAMIENTO DE LAS FIGURAS PROFESIONALES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

Con la finalidad de facilitar la aplicación del sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo en el conjunto de su ámbito territorial, se detalla la equivalencia de las figuras profesionales que se regulaban en la normativa convencional provincial anterior y el grupo profesional y nivel correspondiente a aplicar en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Se hace constar expresamente que la denominación de las antiguas figuras profesionales no se ha adaptado a las recomendaciones sobre comunicación incluyente del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades debido a que ya no forman parte del sistema de clasificación profesional del presente convenio colectivo.

I. Centros que radiquen en la provincia de Castellón

Figura Profesional	Grupo	Nivel
Jefe de personal, jefe de ventas, jefe de compras y Encargado general.	V	
Jefe administrativo	V	
Jefe de sucursal y supermercado, jefe de almacén.	V	
Jefe de sección administrativo	IV	
Jefe de grupo, jefe de sección mercantil, encargado de Establecimiento, vendedor/comprador.	IV	
Profesional de oficio de 1ª	III	1
Viajante.	III	1
Corredor de plaza, dependiente.	III	1

Comptable, caixer o taquimecanògraf en idioma estranger, oficial administratiu o operador de màquines comptables	III	2
Professional d'ofici de 2a	III	2
Ajudant.	II	
Mosso especialitzat	II	
Vigilant, seré, ordenança i porter	I	
Empaquetadora, mosso	I	
Personal de neteja	I	

II. Centres que radiquen a la província de València

<i>Figura professional</i>	<i>Grup</i>	<i>Nivell</i>
Director	V	
Director administratiu	V	
Cap de divisió	V	
Cap de vendes	V	
Cap de compres	V	
Encarregat general	V	
Cap Divisió administratiu	V	
Cap de personal	V	
Cap de sucursal	V	
Cap de magatzem	V	
Cap d'administració	V	
Cap Secció Administrativa	IV	
Cap d'Informàtica i Prog.	IV	
Cap de grup	IV	
Cap de cambra	IV	
Cap de secció	IV	
Encarregat establiment	IV	
Cap de taller	IV	
Capatàs	IV	
Comptable	III	1
Caixer, compt. i taquim.	III	1
Prof. Ofici 1a, xofer-repartidor	III	1
Viatjant	III	1
Intèrpret	III	1
Dependent	III	1
Venedor ambulat	III	1
Oficial adm.	III	2
Prof. Ofici 2a	III	2
Administratiu	III	3
Prof. Ofici 3a	III	3
Mosso especialista	III	3

Contable, cajero o taquimecanógrafo en idioma extranjero, Oficial administrativo u operador de máquinas contables	III	2
Profesional de oficio de 2ª	III	2
Ayudante.	II	
Mozo especializado	II	
Vigilante, sereno, ordenanza y portero	I	
Empaquetadora, mozo	I	
Personal de limpieza	I	

II. Centros que radiquen en la provincia de Valencia

<i>Figura profesional</i>	<i>Grupo</i>	<i>Nivel</i>
Director	V	
Director Administrativo	V	
Jefe de división	V	
Jefe de ventas	V	
Jefe de compras	V	
Encargado general	V	
Jefe División Administrativo	V	
Jefe de personal	V	
Jefe de sucursal	V	
Jefe de almacén	V	
Jefe de Administración	V	
Jefe Sección Administrativa	IV	
Jefe de Informática y Prog.	IV	
Jefe de grupo	IV	
Jefe de cámara	IV	
Jefe de sección	IV	
Encargado establecimiento	IV	
Jefe de Taller	IV	
Capataz	IV	
Contable	III	1
Cajero, cont y taquim.	III	1
Prof. Oficio 1ª, Chofer-Repartidor	III	1
Viajante	III	1
Intérprete	III	1
Dependiente	III	1
Vendedor ambulante	III	1
Oficial Adm.	III	2
Prof. Oficio 2ª	III	2
Administrativo	III	3
Prof. Oficio 3ª	III	3
Mozo especialista	III	3