

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

RESOLUCIÓ de 9 de novembre de 2021, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu de comerç minorista de carnisseria i xarcuteria de la Comunitat Valenciana, codi JI22PX45. [2021/11534]

Vist el text del Conveni col·lectiu de comerç minorista de carnisseria i xarcuteria de la Comunitat Valenciana, codi JI22PX45, signat per la comissió negociadora, la qual està integrada, d'una part, per la Federació d'Empresaris Xarcuters i Carnissers de la Comunitat Valenciana, i d'una altra, pels representants dels sindicats Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT-PV (FeSMC UGT) i Federació de Serveis de CCOO-PV (SERVEIS-CCOO); i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en l'article 10.2 de l'Ordre 1/2021, de 6 d'abril, que desplega 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 la inscripció del conveni 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, 9 de novembre de 2021.— El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquín Vañó Gironés.

Conveni col·lectiu comerç minorista de carnisseria xarcuteria de la Comunitat Valenciana

- Capítol I. Àmbit d'aplicació
- Article 1. Objecte
- Article 2. Àmbit territorial
- Article 3. Àmbit funcional
- Article 4. Àmbit personal
- Article 5. Àmbit de vigència i durada
- Article 6. Garantia «ad personam»
- Article 7. Comissió paritària
- Capítol II. Drets i deures laborals
- Article 8. Compromís de no discriminació
- Article 9. Dret del personal laboral a la intimitat en relació amb l'entorn digital i a la desconexió
- Article 10. Vigilància de la salut
- Article 11. Igualtat d'oportunitats
- Article 12. Naixement o adopció
- Article 13. Protecció a la gestació
- Article 14. Acomiadament nul
- Article 15. Assetjament sexual o assetjament per raó de sexe
- Article 16. Assetjament psicològic en el treball
- Article 17. Protecció de les mates de la violència de gènere
- Capítol III. Contractació
- Article 18. Contracte a temps parcial
- Article 19. Contracte per a la formació i l'aprenentatge

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 9 de noviembre de 2021, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo de comercio minorista de carnicería y charcutería de la Comunitat Valenciana, código JI22PX45. [2021/11534]

Visto el texto del Convenio colectivo de comercio minorista de carnicería y charcutería de la Comunitat Valenciana, código JI22PX45, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte por la Federación de Empresarios Charcuteros y Carniceros de la Comunitat Valenciana, y de otra por los representantes de los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo d'UGT-PV (FeSMC UGT) y Federación de Servicios de CC.OO. PV (SERVICIOS-CCOO), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat 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 Comunitat Valenciana, y 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 Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo

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

València, 9 de noviembre de 2021.— El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquín Vañó Gironés.

Convenio colectivo comercio minorista de carnicería-charcutería de la Comunitat Valenciana

- Capítulo I. Ámbito de aplicación
- Artículo 1. Objeto
- Artículo 2. Ámbito territorial
- Artículo 3. Ámbito funcional
- Artículo 4. Ámbito personal
- Artículo 5. Ámbito de vigencia y duración
- Artículo 6. Garantía «ad personam»
- Artículo 7. Comisión paritaria
- Capítulo II. Derechos y deberes laborales
- Artículo 8. Compromiso de no discriminación
- Artículo 9. Derecho del personal laboral a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.
- Artículo 10. Vigilancia de la salud
- Artículo 11. Igualdad de oportunidades
- Artículo 12. Nacimiento o adopción
- Artículo 13. Protección a la gestación
- Artículo 14. Despido nulo
- Artículo 15. Acoso sexual o acoso por razón de sexo
- Artículo 16. Acoso psicológico en el trabajo
- Artículo 17. Protección de las víctimas de la violencia de género
- Capítulo III. Contratación
- Artículo 18. Contrato a tiempo parcial
- Artículo 19. Contrato para la formación y el aprendizaje



Article 20. Contracte eventual per circumstàncies de la producció
 Article 21. Contracte per a obra i servei determinat
 Article 22. Conversió de contractes temporals
 Article 23. Indemnització fi de contracte
 Article 24. Períodes de prova
 Capítol IV. Classificació professional, mobilitat i promoció.
 Article 25. Definició de la classificació
 Article 26. Estructura de les plantilles
 Article 27. Mobilitat funcional
 Capítol V. Del salari
 Article 28. Plus de compensació
 Article 29. Salari per a 2020
 Article 30. Salari per a 2021 i 2022.
 Article 31. Pagues extraordinàries
 Article 32. Complement assistencial consolidat
 Capítol VI. Acció social de l'empresa.
 Article 33. Acció social de l'empresa
 Article 34. Incapacitat temporal
 Capítol VII. Temps de treball.
 Article 35. Jornada de treball
 Article 36. Descans setmanal
 Article 37. Treball en festius
 Article 38. Hores extraordinàries
 Article 39. Permisos retribuïts
 Article 40. Jubilació
 Article 41. Vacances anuals
 Capítol VIII. Mobilitat geogràfica i modificació substancial de les condicions de treball
 Article 42. Mobilitat geogràfica
 Article 43. Modificació substancial de les condicions de treball
 Article 44. Clàusula d'inaplicació
 Capítol IX. Faltes i sancions.
 Article 45. Faltes i sancions
 Capítol X. Òrgans de representació.
 Article 46. Representació sindical
 Disposicions finals

Han sigut parts signatàries del present conveni, d'una banda, la Federació d'Empresaris Xarcuters i Carnissers de la Comunitat Valenciana i, d'una altra, els sindicats Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT País Valencià (FeSMC UGT) i Federació de Serveis de CC.OO. del País Valencià (SERVEIS-CCOO). Totes dues parts es reconeixen mútuament legitimació per a la negociació del present conveni i per a subscriure'l en els termes que hi consten.

CAPÍTOL I

Àmbit d'aplicació

Article 1. Objecte

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

Aquest conveni té força normativa i obliga a la totalitat d'empreses i el personal laboral dins dels àmbits assenyalats en els seus articles segon a cinqué, tots dos inclusivament. El present conveni obliga com a llei entre parts, els seus signants i les persones físiques i jurídiques en el nom de les quals se subscriu.

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

Article 2. Àmbit territorial

Els pactes en aquest conveni tindran aplicació a la Comunitat Valenciana (Alacant, Castelló i València), sense perjudici d'adscripcions posteriors d'altres àmbits.

Artículo 20. Contrato eventual por circunstancias de la producción
 Artículo 21. Contrato para obra y servicio determinado
 Artículo 22. Conversión de contratos temporales
 Artículo 23. Indemnización fin de contrato
 Artículo 24. Periodos de prueba
 Capítulo IV. Clasificación profesional, movilidad y promoción
 Artículo 25. Definición de la clasificación
 Artículo 26. Estructura de las plantillas
 Artículo 27. Movilidad funcional
 Capítulo V. Del salario
 Artículo 28. Plus de compensación
 Artículo 29. Salarios para 2020
 Artículo 30. Salarios para 2021 y 2022.
 Artículo 31. Pagas extraordinarias
 Artículo 32. Complemento asistencial consolidado
 Capítulo VI. Acción social de la empresa.
 Artículo 33. Acción social de la empresa
 Artículo 34. Incapacidad temporal
 Capítulo VII. Tiempo de trabajo
 Artículo 35. Jornada de trabajo
 Artículo 36. Descanso semanal
 Artículo 37. Trabajo en festivos
 Artículo 38. Horas extraordinarias
 Artículo 39. Permisos retribuidos
 Artículo 40. Jubilación
 Artículo 41. Vacaciones anuales
 Capítulo VIII. Movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo
 Artículo 42. Movilidad geográfica
 Artículo 43. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
 Artículo 44. Cláusula de inaplicación
 Capítulo IX. Faltas y sanciones
 Artículo 45. Faltas y sanciones
 Capítulo X. Órganos de representación
 Artículo 46. Representación sindical
 Disposiciones finales

Han sido partes signatarias del presente convenio, de una parte, la Federación de Empresarios Charcuteros y Carniceros de la Comunitat Valenciana, y de otra, 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.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Objeto

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

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

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

Artículo 2. Ámbito territorial

Lo pactado en este convenio tendrá aplicación en la Comunitat Valenciana (Alicante, Castellón y Valencia), sin perjuicio de adscripciones posteriores de otros ámbitos.



Article 3. Àmbit funcional

El present conveni regula les relacions laborals de totes les empreses i el seu personal laboral dedicades al comerç menor de carns, recollides en els epígrafs de l'Impost sobre Activitats Econòmiques, números 642.1, al 642.5, tots dos inclusivament, i els CNAE.

46.32 Comerç a l'engròs de carn i productes carnis

47.22 Comerç al detall de carn i productes carnis en establiments especialitzats

Article 4. Àmbit personal

Aquest conveni serà aplicable a tot el personal laboral en els centres de treball de les empreses incloses en el seu àmbit funcional.

Article 5. Àmbit de vigència i durada

El present conveni s'aplicarà amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2020, i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2022. No obstant això arribats a l'1 de gener de 2023 si no existira denúncia d'aquest, es considerarà prorrogat mantenint tota la seua vigència fins a la signatura d'un nou conveni.

En cas de denúncia, segons l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors, la part que la promoga el comunicarà de manera fefaent a l'altra part amb una antelació mínima d'un mes. D'aquesta denúncia es donarà part a l'autoritat laboral competent.

Article 6. Garantia «Ad personam»

Les condicions pactades formen, com a norma general, un tot orgànic indivisible, i a l'efecte d'aplicació pràctica serà considerat globalment.

Les condicions econòmiques contingudes en aquest conveni, són mínimes, per la qual cosa les empreses podran establir condicions més beneficioses respecte a les convingudes.

Podrà operar la compensació i absorció, quan els salaris realment abonats, en el seu conjunt i en el còmput anual, siguen més favorables per als treballadors/es que els fixats en l'ordre normatiu o per Conveni.

Qualsevol mena de complement salarial que integre l'estructura del salari, tindrà la consideració de consolidable, excepte els establits per circumstàncies temporals, amb els límits que marca la llei.

Article 7. Comissió paritària

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

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

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

La comissió estarà composta per quatre representants de les centrals sindicals signants, i quatre representants de les Associacions empresarials signants, que seran nomenats per les parts d'entre els pertanyents a la comissió negociadora del conveni, i hi podran assistir assessors amb veu però sense vot, en el nombre que les parts consideren necessari.

Les decisions d'aquesta Comissió s'adoptaran per majoria simple de vots, sempre que siguen presents almenys el 75 % dels seus membres.

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

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

- Quantia 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

Artículo 3. Ámbito funcional

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

46.32 Comercio al por mayor de carne y productos cárnicos

47.22 Comercio al por menor de carne y productos cárnicos en establecimientos especializados

Artículo 4. Ámbito personal

Este convenio será de aplicación a todo el personal laboral en los centros de trabajo de las empresas incluidas en su ámbito funcional.

Artículo 5. Ámbito de vigencia y duración

El presente convenio se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2020, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022. No obstante llegados al 1 de enero de 2023 si no existiera denuncia del mismo, se considerará prorrogado manteniendo toda su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio.

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

Artículo 6. Garantía «ad personam»

Las condiciones pactadas forman, como norma general, un todo orgánico indivisible, y a efectos de aplicación práctica será considerado globalmente.

Las condiciones económicas contenidas en este convenio, son mínimas, por lo que las empresas podrán establecer condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas.

Podrá operar la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en el cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores/as que los fijados en el orden normativo o por Convenio.

Cualquier tipo de complemento salarial que integre la estructura del salario, tendrá la consideración de consolidable, excepto los establecidos por circunstancias temporales, con los límites que marca la Ley.

Artículo 7. Comisión paritaria

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

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

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

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

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

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

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

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

– Garantia del compliment de la Llei d'Igualtat entre dones i homes.

En el cas que, en l'àmbit d'una empresa afectada per aquest Conveni col·lectiu qualsevol de les 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-ne la 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 se'n comunicarà, a efectes informatius, el resultat a la comissió paritària.

CAPÍTOL II

Drets i deures laborals

Article 8. Compromís de no discriminació

S'entendran nuls i sense efectes els pactes individuals, i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin discriminacions desfavorables o adverses en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball per circumstàncies de sexe, origen, estat civil, raça, condició social, idees religioses i polítiques, adhesió o no a sindicats, discapacitat, edat, orientació sexual, o la condició de la parella.

L'equiparació dels drets reconeguts als matrimonis civils o religiosos, a les parelles de fet i parelles de convivència acreditada, haurà de ser documentada amb la presentació de certificació del corresponent registre o documentació acreditativa.

Article 9. Dret del personal laboral a la intimitat en relació amb l'entorn digital i a la desconexió

El personal laboral té dret a la intimitat en l'ús dels dispositius digitals llocs a la seua disposició per l'ocupador, a la desconexió digital i a la intimitat enfront de l'ús de dispositius de vídeo vigilància i geolocalització, en els termes establits en la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Les empreses garantiran al personal laboral el seu dret a la desconexió digital una vegada finalitzada la jornada laboral, i no tenen l'obligació de respondre a cap comunicació per part empresarial independentment del mitjà utilitzat.

Els superiors jeràrquics s'abstindran de requerir resposta en les comunicacions enviades al personal laboral fora de l'horari de treball o pròxim a la seua finalització; per tant, les persones destinatàries de la comunicació tindran dret a no respondre a la missiva fins a l'inici de la jornada laboral següent.

Article 10. Vigilància de la salut

1. Les empreses garantiren al personal laboral al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball. Aquesta vigilància només podrà dur-se a terme quan el personal laboral preste el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, previ informe dels representants dels treballadors/es, els supòsits en els quals la realització dels reconeixements siga imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut del personal laboral, o per a verificar si l'estat de la salut pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors/es o altres persones relacionades amb l'empresa, o quan així estiga establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

En tot cas, s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causen menors molèsties al personal laboral i que siguen proporcionals al risc.

2. Les mesures de vigilància i control de la salut del personal laboral es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i dignitat de

– Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Derechos y deberes laborales

Artículo 8. Compromiso de no discriminación

Se entenderán nulos y sin efectos los pactos individuales, y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas, adhesión o no a sindicatos, discapacidad, edad, orientación sexual o la condición de la pareja.

La equiparación de los derechos reconocidos a los matrimonios civiles o religiosos, a las parejas de hecho y parejas de convivencia acreditada, deberá ser documentada con la presentación de certificación del correspondiente registro o documentación acreditativa.

Artículo 9. Derecho del personal laboral a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión

El personal laboral tiene derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Las empresas garantizarán al personal laboral su derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, no teniendo la obligación de responder a ninguna comunicación por parte empresarial independientemente del medio utilizado.

Los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas al personal laboral fuera del horario de trabajo o próximo a su finalización, por lo tanto, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

Artículo 10. Vigilancia de la salud

1. Las empresas garantizarán al personal laboral a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el personal laboral preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal laboral, o para verificar si el estado de la salud puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen menores molestias al personal laboral y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal laboral se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y

la persona del treballador/a i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

3. Els resultats de la vigilància a què es refereix l'apartat anterior seran comunicats al personal laboral afectat.

4. Les dades relatives a la vigilància de la salut del personal laboral no podran ser usades amb finalitats discriminatòries ni en perjudici d'aquest. L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries que duguen a terme a vigilància de la salut del personal laboral, sense que pugua facilitar-se a l'empresari o a altres persones sense consentiment exprés d'aquest. No obstant l'anterior, l'empresari/ària i les persones o òrgans amb responsabilitat en matèria de prevenció seran informats de les conclusions que es deriven dels reconeixements efectuats, en relació amb l'aptitud del personal laboral per a l'acompliment del lloc de treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, a fi que puguen desenvolupar correctament les seues funcions en matèria preventiva.

5. En els supòsits en què la naturalesa dels riscos inherents al treball ho faça necessari, el dret del personal laboral a la vigilància periòdica del seu estat de salut haurà de ser prorogad més enllà de la finalització de la relació laboral.

6. Les mesures de vigilància i control de la salut del personal laboral es duran a terme per personal sanitari amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada.

7. En matèria de vigilància de la salut, en el no disposat en aquest article, s'estarà al que disposa la Llei de prevenció de riscos laborals i altra normativa d'aplicació.

Article 11. Igualtat d'oportunitats

Les parts signants es comprometen a la difusió i a vetlar pel compliment del que s'estableix en la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes i la seua normativa concordant, així com el desenvolupament i compliment del que s'estableix en 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 i l'ocupació.

Article 12. Naixement o adopció

El naixement, que comprén el part i la cura de menor de dotze mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per a assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures de cura previstos en l'article 68 del Codi Civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instàncies de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el nounat precise, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobe hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupe.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·licite la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura de menor, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda, i exercir-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla complisca dotze mesos. No obstant això, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins quatre setmanes

dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados al personal laboral afectado.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud del personal laboral no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del mismo. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo a vigilancia de la salud del personal laboral sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del mismo. No obstante lo anterior, el empresario/a y las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal laboral para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho del personal laboral a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prorogado más allá de la finalización de la relación laboral.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal laboral se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

7. En materia de vigilancia de la salud, en lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo que disponga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación.

Artículo 11. Igualdad de oportunidades

Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa concordante, así como el desarrollo y cumplimiento de lo establecido en 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.

Artículo 12. Nacimiento o adopción

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro

abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si fa el cas, de l'acumulació d'aquests períodes, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugua transferir-se'n l'exercici a l'altre progenitor.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, i segons es determine reglamentàriament.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establits, si fa el cas, en els convenis col·lectius. Quan els dos progenitors que exercisquen aquest dret treballen per a la mateixa empresa, la direcció empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d de l'Estatut dels treballadors, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda, immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

Les deu setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de forma acumulada o interrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constituïssa l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, si fa el cas, de l'acumulació d'aquests períodes, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es podrà exercitar en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que reglamentàriament es determinen.

En els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat, podrà iniciar-se fins quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugua transferir-se'n l'exercici a l'altre adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establits, si fa el cas, en els convenis col·lectius. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors, que exercisquen aquest dret treballen per a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el gaudi simultani de les deu setmanes voluntàries per raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

En el supòsit de discapacitat del fill o filla en el naixement, adopció, en situació de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte a què es refereixen els apartats anteriors, tindrà una durada addicional de dues setmanes, una per a cadascun dels progenitors. Igual ampliació escaurà en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer.

Article 13. Protecció a la gestació

En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos en l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'inicie la suspensió del contracte per part o el lactant complisca nou mesos, respectivament, o en tots dos casos, quan desaparega la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

Article 14. Acomiadament nul

Quan la decisió extintiva de l'empresari tinguera com a mòbil algunes de les causes de discriminació prohibides en la Constitució o en la llei, o bé s'haguera produït amb violació de drets fonamentals i llibertats

semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d, del estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados anteriores, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Artículo 13. Protección a la gestación

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 14. Despido nulo

Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fun-

públiques del treballador, la decisió extintiva serà nul·la, i l'autoritat judicial haurà de fer tal declaració d'ofici.

Serà també nul·la la decisió extintiva en els supòsits següents:

a) Les persones treballadores durant els períodes de suspensió del contracte de treball per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural a què es refereix l'article 45.1.d i e), o per malalties causades per embaràs, part o lactància natural, o la notificada en una data tal que el termini de preavis concedit finalitze dins d'aquests períodes.

b) Les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a); el de les persones treballadores que hagen sol·licitat un dels permisos als quals es refereixen els articles 37.4, 5 i 6, o estiguen gaudint-ne, o hagen sol·licitat o estiguen gaudint l'excedència prevista en l'article 46.3; i el de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici del seu dret a la tutela judicial efectiva o dels drets reconeguts en aquesta llei, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral.

c) Les persones treballadores després d'haver-se reintegrat al treball en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, a què es refereix l'article 45.1.d, sempre que no hagueren transcorregut més de dotze mesos des de la data del naixement, l'adopció, la guarda amb finalitats d'adopció o l'acolliment.

El que s'estableix en les lletres anteriors serà aplicable, llevat que, en aquests casos, es declare la idoneïtat de la decisió extintiva per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i excedència assenyalats. Per a considerar-se escaient haurà de ben acreditar-se que la causa objectiva que sustenta l'acomiadament requereix concretament l'extinció del contracte de la persona referida.

Article 15. Assetjament sexual o assetjament per raó de sexe

Com a desenvolupament de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses hauran de promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i arbitrar procediments específics per a la seua prevenció i per a donar via a les denúncies o reclamacions que puguen formular els qui n'hagen estat objecte.

Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb els representants dels treballadors/es, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

Els representants dels treballadors/es haurien de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball, mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores enfront d'aquest i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que en tingueren coneixement i que pogueren propiciar-lo.

L'empresa i la representació legal dels treballadors/es, negociaran i aplicaran un protocol de prevenció de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Article 16. Assetjament psicològic en el treball

Les parts signants d'aquest conveni assumeixen el contingut de la nota tècnica de prevenció de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, juntament amb el qüestionari annex que pot servir per a identificar les conductes que suposen assetjament psicològic de les que no ho són.

Es defineix l'assetjament psicològic en el treball com «l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de manera reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra/es que actuen front aquella/es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut».

Atés que aquest tipus d'assetjament es veu afavorit per estructures organitzatives inadeguades en l'empresa, la direcció de l'empresa i els representants dels treballadors/es treballaran conjuntament en la detecció i solució d'aquest risc, i en el disseny d'estructures organitzatives que eviten o no afavorisquen la seua aparició.

damentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

Artículo 15. Acoso sexual o acoso por razón de sexo

Como desarrollo de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores/as deberían contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La empresa y la representación legal de los trabajadores/as, negociarán y aplicarán un protocolo de prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 16. Acoso psicológico en el trabajo

Las partes firmantes de este convenio asumen el contenido de la Nota técnica de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, junto con el cuestionario anexo que puede servir para identificar las conductas que suponen acoso psicológico de las que no lo son.

Se define el acoso psicológico en el trabajo como la «Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud».

Dado que este tipo de acoso se ve favorecido por estructuras organizativas inadecuadas en la empresa, la Dirección de la empresa y los Representantes de los trabajadores/as trabajarán conjuntamente en la detección y solución de este riesgo y en el diseño de estructuras organizativas que eviten o no favorezcan su aparición.

El servei de prevenció avaluà els riscos psicosocials per a evitar aquest tipus de conductes dins de l'empresa.

Article 17. Protecció de les mares de la violència de gènere

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 conforme a l'acord entre l'empresa i les treballadores afectades. En defecte d'això, la concreció d'aquests drets correspondrà a aquestes, sent aplicable les regles establides sobre aquest tema en la normativa general sobre aquesta matèria.

La treballadora víctima de violència gènere que es veja obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on venia prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball. En tals supòsits, l'empresa comunicarà a la víctima les vacants existents en aquest moment o les que es pogueren produir en el futur. El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà 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, 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.

En el supòsit de suspensió del contracte de treball que tinga com a causa la decisió de la treballadora que es veja obligada a abandonar el seu lloc de treball a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, llevat que de les actuacions de la tutela judicial resultara que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerira la continuïtat de la suspensió.

Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinen els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons siga escaient, sense perjudici que aquestes absències siguen comunicades per la víctima a l'empresa al més prompte possible.

En tot el no previst en aquest article, s'estarà al que s'estableix en la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

CAPÍTOL III
Contractació

Article 18. Contracte a temps parcial

El contracte de treball s'entendrà subscrit a temps parcial quan s'haja acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador/a a temps complet comparable.

A l'efecte del que es disposa en el paràgraf anterior, s'entendrà per «treballador/a a temps complet comparable» un treballador/a a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que faça un treball idèntic o similar. Si en l'empresa no hi haguera cap treballador/a comparable a temps complet, es considerarà la jornada a temps complet prevista en el conveni col·lectiu d'aplicació o, en defecte d'això, la jornada màxima legal.

El contracte a temps parcial podrà concertar-se per temps indefinit o per durada determinada, en els supòsits en els quals legalment es permeta la utilització d'aquesta modalitat de contractació, excepte en el contracte per a la formació.

Sense perjudici de l'assenyalat en l'apartat anterior, el contracte a temps parcial s'entendrà subscrit per temps indefinit quan es concerte per a fer treballs fixos i periòdics dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

El contracte a temps parcial es regirà per les regles següents:

El servicio de prevención evaluará los riesgos psicosociales para evitar este tipo de conductas dentro de la empresa.

Artículo 17. Protección de las víctimas de la violencia de género

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 conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas al respecto en la normativa general sobre esta materia.

La trabajadora víctima de violencia género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, 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 comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá 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, 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.

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo que tenga como causa la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de la tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

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

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo establecido en la Ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género.

CAPÍTULO III
Contratación

Artículo 18. Contrato a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador/a a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador/a a tiempo completo comparable» a un trabajador/a a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador/a comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:



a) El contracte s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit. En el contracte hauran de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, així com la manera de la seua distribució.

De no observar-se aquestes exigències, el contracte es presumirà subscrit a jornada completa, excepte prova en contra que acredite el caràcter parcial dels serveis.

b) Quan el contracte a temps parcial comporte l'execució d'una jornada diària inferior a la dels treballadors/es a temps complet i aquesta es realitze de forma partida, només serà possible efectuar una única interrupció en aquesta jornada diària. Si les hores contractades són quatre o menys de quatre al dia, hauran de realitzar-se de forma continuada.

c) El personal laboral a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries, excepte en els supòsits als quals es refereix l'article 35.3 de l'Estatut dels Treballadors.

d) EL personal laboral a temps parcial tindran els mateixos drets que el personal laboral a temps complet. Quan corresponga en atenció a la seua naturalesa, tals drets seran reconeguts en les disposicions legals i reglamentàries i en els convenis col·lectius de manera proporcional, en funció del temps treballat.

e) La conversió d'un treball a temps complet en un treball parcial i viceversa tindrà sempre caràcter voluntari per al treballador/a i no es podrà imposar de manera unilateral o a conseqüència d'una modificació substancial de condicions de treball a l'empresari del que es disposa en l'article 41.1.a. El treballador/a no podrà ser acomiadat ni patir cap altre tipus de sanció o efecte perjudicial pel fet de rebutjar aquesta conversió, sense perjudici de les mesures que, de conformitat amb el que es disposa en els articles 51 i 52.c) de l'ET, puguin adoptar-se per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

A fi de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial, l'empresari haurà d'informar el personal laboral de l'empresa sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que aquells puguin 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 del personal laboral a temps parcial. Aquestes sol·licituds seran tingudes en compte sobre noves contractacions a temps complet.

f) Els convenis col·lectius establiran mesures per a facilitar l'accés efectiu del personal laboral a temps parcial a la formació professional contínua, a fi d'afavorir la seua progressió i mobilitat professionals.

Hores complementàries

Es consideren hores complementàries les realitzades com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, conforme a les regles següents:

a) L'empresari només podrà exigir la realització d'hores complementàries quan així ho haguera pactat expressament amb el treballador. El pacte sobre hores complementàries podrà acordar-se en el moment de la subscripció del contracte a temps parcial o amb posterioritat a aquest, però constituirà, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte. El pacte es formalitzarà necessàriament per escrit.

b) Només es podrà formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual.

c) El pacte d'hores complementàries haurà de recollir el nombre d'hores complementàries la realització de les quals podrà ser requerida per l'empresari.

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

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

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

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

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

a) El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores/as a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria. Si las horas contratadas son cuatro o menos de cuatro al día, deberán realizarse de forma continuada.

c) El personal laboral a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

d) EL personal laboral a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que el personal laboral a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador/a y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a. El trabajador/a no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del ET, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar al personal laboral de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos 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 del personal laboral a tiempo parcial. Estas solicitudes serán tenidas en cuenta sobre nuevas contrataciones a tiempo completo.

f) Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo del personal laboral a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

Horas complementarias

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

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

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

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

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

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



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

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

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

Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

f) El pacte d'hores complementàries i les condicions de la seua realització estaran subjectes a les regles previstes en les lletres anteriors. En cas d'incompliment de tals regles, la negativa del treballador a la realització de les hores complementàries, malgrat haver sigut pactades, no constituirà conducta laboral sancionable.

g) Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de durada indefinida amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, l'empresari podrà, en qualsevol moment, oferir al treballador la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el nombre de les quals no podrà superar el 15 % de les hores ordinàries objecte del contracte. La negativa del treballador a la realització d'aquestes hores no constituirà conducta laboral sancionable.

Aquestes hores complementàries no es computaran a l'efecte dels percentatges d'hores complementàries pactades.

h) La jornada del personal laboral 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.

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

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

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

j) Les hores complementàries efectivament realitzades es retribuiran com a ordinàries, i es computaran a l'efecte de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de manca i bases reguladores de les prestacions. A l'efecte, el nombre i retribució de les hores complementàries realitzades s'haurà de recollir en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social.

Article 19. Contracte per a la formació i l'aprenentatge

El contracte per a la formació i l'aprenentatge tindrà per objecte la qualificació professional del personal laboral en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda, en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.

El contracte per a la formació i l'aprenentatge es regirà per les regles següents:

a) Es podrà subscriure amb treballadors/es majors de setze i menors de vint-i-cinc anys, o l'edat màxima permesa per la legislació vigent a cada moment, que manquen de la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu requerit per a concertar un contracte en pràctiques. Es podran acollir a aquesta modalitat contractual els treballadors/es que cursen formació professional del sistema educatiu.

El límit màxim d'edat no serà aplicable quan el contracte es concerte amb persones amb discapacitat ni amb els col·lectius en situació d'exclusió social previstos en la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció, en els casos en què siguin contractats per part d'empreses d'inserció que estiguen qualificades i actives en el registre administratiu corresponent. Vegeu la disposició transitòria 9a de Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE 7 de juliol), sobre inaplicabilitat del límit d'edat establert en el paràgraf 1r del present article, en la formalització de contractes per a la formació i l'aprenentatge, i contractes de treball per temps indefinit de suport als emprenedors fins que la taxa de desocupació se situe per davall del 15 per cent.

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

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

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

Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 % de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

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

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

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

i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, del Estatuto de los Trabajadores.

j) Las horas complementarias efectivament realitzades se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 19. Contrato para la formación y el aprendizaje

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional del personal laboral en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuïda en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educatiu.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirà por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de dieciséis y menores de veinticinco años, o la edad máxima permitida por la legislación vigente en cada momento, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educatiu requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores/as que cursen formación profesional del sistema educatiu.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Véase la disposición transitoria 9.ª de Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («BOE» 7 julio), sobre inaplicabilidad del límite de edad establecido en el párrafo 1. del presente artículo en la celebración de contratos para la formación y el aprendizaje y contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento.



b) La durada mínima del contracte serà de sis mesos i la màxima de tres anys.

En cas que el contracte s'haguera concertat per una durada inferior a la màxima convencionalment establida, podrà prorrogar-se mitjançant acord de les parts, fins per dues vegades, sense que la durada de cada pròrroga pugua ser inferior a sis mesos, i sense que la durada total del contracte pugua excedir d'aquesta durada màxima.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat, interrompran el còmput de la durada del contracte.

c) Expirada la durada del contracte per a la formació i l'aprenentatge, el treballador/a no podrà ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa o diferent empresa, llevat que la formació inherent al nou contracte tinga per objecte l'obtenció de diferent qualificació professional.

No es podran subscriure contractes per a la formació i l'aprenentatge quan el lloc de treball corresponent al contracte haja sigut exercit amb anterioritat pel treballador/a en la mateixa empresa, per temps superior a dotze mesos.

d) El treballador/a haurà de rebre la formació inherent al contracte per a la formació i l'aprenentatge directament en un centre formatiu de la xarxa a què es refereix la disposició addicional cinquena de la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la Formació Professional, prèviament reconegut per a això pel Sistema Nacional d'Ocupació. No obstant això, també podrà rebre aquesta formació en la mateixa empresa quan aquella disposara de les instal·lacions i el personal adequats a l'efecte de l'acreditació de la competència o qualificació professional a què es refereix l'apartat e, sense perjudici de la necessitat, si fa el cas, de la realització de períodes de formació complementaris en els centres de la xarxa esmentada.

L'activitat laboral exercida pel treballador/a en l'empresa haurà d'estar relacionada amb les activitats formatives. La impartició d'aquesta formació haurà de justificar-se a la finalització del contracte.

Reglamentàriament es desenvoluparà el sistema d'impartició i les característiques de la formació dels treballadors/es en els centres formatius i en les empreses, així com el seu reconeixement, en un règim d'alternança amb el treball efectiu per a afavorir una major relació entre aquest i la formació i l'aprenentatge del treballador/a. Les activitats formatives podran incloure formació complementària no referida al Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals per a adaptar-se tant a les necessitats dels treballadors/es com de les empreses.

Així mateix, seran objecte de desenvolupament reglamentari els aspectes relacionats amb el finançament de l'activitat formativa.

e) La qualificació o competència professional adquirida a través del contracte per a la formació i l'aprenentatge serà objecte d'acreditació en els termes previstos en la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la Formació Professional, i en la seua normativa de desenvolupament. Conforme al que s'estableix en aquesta regulació, el treballador/a podrà sol·licitar de l'administració pública competent l'expedició del corresponent certificat de professionalitat, títol de formació professional o, si escau, acreditació parcial acumulable.

f) El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives, no podrà ser superior al 75 per cent, durant el primer any, o al 85 per cent, durant el segon i tercer any, de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu o, en defecte d'això, a la jornada màxima legal. Els treballadors/es no podran realitzar hores extraordinàries, excepte en el supòsit previst en l'article 35.3 ET. Tampoc podran fer treballs nocturns ni treball a torns.

g) La retribució del treballador/a contractat per a la formació i l'aprenentatge es fixarà en proporció al temps de treball efectiu, d'acord amb el que s'estableix en conveni col·lectiu.

El salari dels treballadors/es contractats sota la modalitat de formació serà el resultat d'aplicar els percentatges del 85 % per al primer any i el 90 % per al segon any i tercer any, al salari de conveni que corresponga a la categoria per la qual està contractat en proporció al temps de treball real efectiu.

h) L'acció protectora de la Seguretat Social del treballador/a contractat per a la formació i l'aprenentatge comprendrà totes les contingències, situacions protegibles i prestacions, inclosa la desocupació. Alhora, es tindrà dret a la cobertura del Fons de Garantia Salarial.

b) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador/a no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador/a en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador/a deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador/a en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores/as en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador/a. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores/as como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador/a podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores/as no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 ET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador/a contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

El salario de los trabajadores/as contratados bajo la modalidad de formación será el resultado de aplicar los porcentajes del 85 % para el primer año y el 90 % para el segundo año y tercer año, al salario de convenio que corresponda a la categoría por la que está contratado en proporción al tiempo de trabajo real efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador/a contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.



i) En el cas que el treballador/a continuara en l'empresa al final del contracte s'estarà al que s'estableix en l'apartat 1, paràgraf f), d'aquest article. s'entendrà com a contracte indefinit.

j) Els temps dedicats a la formació teòrica, podran concentrar-se al llarg de la durada del contracte, sempre que no s'haja esgotat el temps de durada d'aquest. Sempre que s'aconseguisca un compromís previ de transformar en indefinits al màxim nombre possible dels qui hagen superat la formació i existisquen vacants, es podran concertar el nombre de contractes formatius següents:

- Fins a 3 treballadors/es	1
- De 4 a 10	2
- D'11 a 25	4
- De 26 a 40	6
- De 41 a 50	7
- De 50 a 100	10
- Més de 100	El 10 % de la plantilla

No podran realitzar-se contractes de formació per a les categories del grup I.

Article 20. Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Es podran concertar contractes eventuais per circumstàncies de la producció, a l'empara de l'art. 15.1.b de l'Estatut dels Treballadors. Podrà tindre una durada màxima de dotze mesos dins d'un període de díhuit

En cas que el contracte es concerte per un període inferior als dotze mesos, podrà prorrogar-se per acord de les parts, per una única vegada, fins a la citada durada màxima de dotze mesos. Si a la finalització dels dotze mesos, el treballador/a continua prestant els seus serveis, passarà a la condició de contracte indefinit, respectant-se l'antiguitat del contracte per circumstàncies de la producció.

Article 21. Contracte per a obra i servei determinat

Es podran subscriure contractes per a la realització d'una obra o servei, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'empresa. Aquests contractes no podran tindre una durada superior a tres anys. Transcorreguts aquests terminis, els treballadors/es adquiriran la condició de treballadors/es fixos de l'empresa. Queden excloses de l'aplicació d'aquesta modalitat contractual, les campanyes específiques de vendes de Nadal i qualssevol altres de caràcters cíclics o previsibles.

Article 22. Conversió de contractes temporals

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

Article 23. Indemnització fi de contracte

Les empreses abonaran una indemnització de 12 dies per any a l'expiració dels contractes, siga com en siga la modalitat, sempre que no tinga establert un altre tipus d'indemnització.

Article 24. Períodes de prova

Els períodes de prova queden establits de la forma següent:

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

Quan el treballador supere el període de prova, per al supòsit de causar baixa voluntària haurà de concedir a l'empresa un termini de 15 dies de preavis, i se li podran descomptar aquests dies de la liquidació, o la seua part proporcional.

La part del contracte que formule la denúncia estarà obligada a notificar a l'altra la seua finalització amb una antelació mínima de quinze dies. La falta de preavis, total o parcial, donarà lloc al descompte o indemnització, equivalent als dies omesos.

CAPÍTOL IV

Classificació professional, mobilitat i promoció

Article 25. Definició de la classificació

L'enquadrament en cadascun dels grups professionals es realitzarà per les funcions prevalents del lloc assignat en cada cas, sense perjudici

i) En el supuesto de que el trabajador/a continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo. Se entenderá como contrato indefinido.

j) Los tiempos dedicados a la formación teórica, podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo. Siempre que se alcance un compromiso previo de transformar en indefinidos al máximo número posible de los que hayan superado la formación y existan vacantes, se podrán concertar el siguiente número de contratos formativos:

- Hasta 3 trabajadores/as	1
- De 4 a 10	2
- De 11 a 25	4
- De 26 a 40	6
- De 41 a 50	7
- De 50 a 100	10
- Más de 100	El 10 % de la plantilla

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

Artículo 20. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Se podrán concertar contratos eventuales por circunstancias de la producción, al amparo del art. 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores. Podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho

Caso de que el contrato se concierte por un periodo inferior a los doce meses, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, hasta la citada duración máxima de doce meses. Si a la finalización de los doce meses, el trabajador/a continúa prestando sus servicios, pasará a la condición de contrato indefinido, respetándose la antigüedad del contrato por circunstancias de la producción.

Artículo 21. Contrato para obra y servicio determinado

Se podrán celebrar contratos para la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores/as adquirirán la condición de trabajadores/as fijos de la empresa. Quedan excluidas de la aplicación de esta modalidad contractual, las campañas específicas de ventas de Navidad y cualesquiera otras de caracteres cíclicos o previsibles.

Artículo 22. Conversión de contratos temporales

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

Artículo 23. Indemnización fin de contrato

Las empresas abonarán una indemnización de 12 días por año a la expiración de los contratos, sea cual sea la modalidad del mismo, siempre que no tenga establecido otro tipo de indemnización.

Artículo 24. Periodos de prueba

- Los periodos de prueba quedan establecidos de la siguiente forma:
- 30 días para contratos inferiores a 1 año de duración.
- 45 días para contratos superiores a 1 año de duración.
- 6 meses para personal titulado.

Cuando el trabajador supere el periodo de prueba, para el supuesto de causar baja voluntaria deberá conceder a la empresa un plazo de 15 días de preaviso, pudiendo descontarse dichos días de la liquidación, o su parte proporcional.

La parte del contrato que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días. La falta de preaviso, total o parcial, dará lugar al descuento o indemnización, equivalente a los días omitidos.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional, movilidad y promoción

Artículo 25. Definición de la clasificación

El encuadramiento en cada uno de los grupos profesionales se realizará por las funciones prevalentes del puesto asignado en cada caso, sin perjuicio

que amb caràcter complementari cada Grup professional d'acord amb les regles legals puga exercir funcions dels grups inferiors.

Grup professional A.

Auxiliars d'administració, auxiliars de venda i sala, auxiliars logístics i de transport.

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

Grup professional B.

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

Les tasques dutes a terme són idèntiques a les realitzades pel Grup professional I, però la seua realització es desenvolupa amb un major marge d'autonomia sobre la base de l'experiència adquirida, el grau d'implicació amb els resultats i l'especialització en l'ús dels mitjans de l'empresa. Amb el superior es defineix la concepció global de les tasques, durant la realització de les quals, hi ha possibilitat de consultar-li puntualment i el resultat final és verificat; en conseqüència, exerceix una certa autonomia en decidir sobre l'aplicació concreta dels mètodes per a aconseguir els objectius. Les tasques es troben normalment estandaritzades i es realitzen sota instruccions de caràcter general, si bé, es requereix una certa aportació personal per a adaptar les normes al treball davant noves situacions. Aplica ocasionalment algunes accions o procediments per a seleccionar, buscar, discriminar, etc., la informació necessària, la qual no està sempre present, per la qual cosa és necessari realitzar accions per a obtindre-la, accions que exigeixen habilitats normals, basades en l'experiència. El lloc no implica responsabilitat directa en la gestió de recursos humans, si bé exigeix el coneixement i compliment de les normes de seguretat bàsiques que li són inherents. Respecte a la responsabilitat econòmica, les accions o omissions només afecten la missió del lloc, amb incidència lleu en la unitat productiva, excepte quan es refereixen al servei prestat als clients o afecten la imatge de l'empresa, i en aquest cas pot ser significativa. Té accés i empra confidencialment la informació bàsica existent en la seua àrea.

Grup professional C.

Coordinadors.

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

de que con caràcter complementario cada grupo profesional de acuerdo a las reglas legales pueda ejercer funciones de los Grupos inferiores.

Grupo profesional A.

Auxiliares de administración, auxiliares de venta y sala, auxiliares logísticos y de transporte.

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

Grupo profesional B.

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

Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo profesional I, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida, el grado de implicación con los resultados y la especialización en el uso de los medios de la empresa. Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc. la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones solo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

Grupo profesional C.

Coordinadores.

Realiza por definición los cometidos propios del grupo profesional II pero con absoluta autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final, solo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autònomamente, ni hay supervisió durante el proceso a menos que el ocupante lo solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jeràrquica. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada. Colabora en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento de los trabajadores de los grupos profesionales I y II hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan y ejerciendo, en caso de que se le encomienden, funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad.

Grup professional D.

Tècnics.

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

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

Qualsevol discrepància en l'assignació als grups professionals de les antigues categories recollides en l'antic Conveni de Carnisseria i Xarcuteria de la província de València i Castelló, així com el de supermercats de la província d'Alacant, serà resolta per la comissió paritària.

Article 26. Estructura de les plantilles

Les empreses podran distribuir la plantilla dins de l'estructura que s'ajuste a la seua organització.

No obstant això, s'estableix una distribució per punt de venda, de manera que haurà d'haver-hi com a mínim, un/a treballador/a del grup II.

Article 27. Mobilitat funcional

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'encomanen al treballador/a en cada lloc de treball, prèvia realització, si això fora necessari, de processos simples de formació i adaptació.

En el cas que s'encomanen funcions superiors a les del grup professional la durada no podrà superar:

Els sis mesos durant un any.

Huit mesos en un període de referència de dos anys.

Una vegada superats aquests límits, el treballador/a podrà sol·licitar un ascens de categoria.

El treballador/a percebrà el salari del grup superior des del primer dia de la seua realització.

CAPÍTOL V

*Del salari**Article 28. Salaris per a 2020*

Són els que consten en les taules que acompanyen el present conveni. Amb efectes retroactius a l'1 de gener de 2020.

Article 29. Salaris per a 2021 i 2022.

Els salaris per a 2021 seran els que consten en les taules que s'acompanyen al present conveni, amb efectes retroactius a l'1 de gener de 2021. Si durant el transcurs de l'any 2021 el govern establira un increment del salari mínim interprofessional, aqueix mateix increment es plasmarà en les taules salarials dels grups A i B en el mateix percentatge i en el mateix caràcter retroactiu que el mateix govern estableisca.

Els salaris per a 2022 seran els que es pacten en la reunió que la comissió negociadora tindrà durant el primer trimestre del 2022, una vegada conegut els paràmetres econòmics existents a aquesta data.

Grupo profesional D.

Técnicos.

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

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

Cualquier discrepancia en la asignación a los grupos profesionales de las antiguas categorías recogidas en el antiguo Convenio de Carnicería y Charcutería de la provincia de Valencia y Castellón, así como el de supermercados de la provincia de Alicante, será resuelta por la comisión paritaria

Artículo 26. Estructura de las plantillas

Las empresas podrán distribuir la plantilla dentro de la estructura que se ajuste a su organización.

No obstante, se establece una distribución por punto de venta, de forma que deberá haber como mínimo, un trabajador/a del grupo II.

Artículo 27. Movilidad funcional

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/a en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

En el caso de que se encomienden funciones superiores a las del grupo profesional la duración no podrá superar:

Los seis meses durante un año.

Ocho meses en un periodo de referencia de dos años.

Una vez superados estos límites, el trabajador/a podrá solicitar un ascenso de categoría.

El trabajador/a percibirá el salario del grupo superior desde el primer día de su realización.

CAPÍTULO V

*Del salario**Artículo 28. Salarios para 2020*

Son los que constan en las tablas que acompañan al presente convenio. Con efectos retroactivos al 1 de enero de 2020.

Artículo 29. Salarios para 2021 y 2022.

Los salarios para 2021 serán los que constan en las tablas que se acompañan al presente convenio, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2021. Si durante el transcurso del año 2021 el gobierno estableciera un incremento del salario mínimo interprofesional, ese mismo incremento se plasmará en las tablas salariales de los grupos A y B en el mismo porcentaje y en el mismo carácter retroactivo que el propio gobierno establezca.

Los salarios para 2022 serán los que se pacten en la reunión que la comisión negociadora tendrá durante el primer trimestre del 2022, una vez conocido los parámetros económicos existentes a dicha fecha.

*Article 30. Pagues extraordinàries*

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

Article 31. Complement assistencial consolidat

El plus assistencial que s'havia percebut fins al moment, a partir de l'1 de gener de 2020 queda integrat en el salari base.

Taules salarials 2020

Grup professional	Mensual	Anual
Grup A	886.67 €	13.300 €
Grup B	893.33 €	13.400 €
Grup C	900.00 €	13.500 €
Grup D	933.33 €	14.000 €

Taules salarials 2021

Grup professional	Mensual	Anual
Grup A	886.67 €	13.300 €
Grup B	894.67 €	13.420 €
Grup C	960.00 €	14.400 €
Grup D	1.033.33 €	15.500 €

CAPÍTOL VI

*Acció social de l'empresa**Article 32. Acció social de l'empresa*

Totes les empreses afectades per aquest conveni hauran de subscriure una assegurança d'accidents no laborals per import de vint mil euros (30.000 €) per a cobrir els riscos de mort o invalidesa permanent per a la professió habitual absoluta, o gran invalidesa per accident extralaboral, i amb indemnitzacions segons barem en cas d'invalidesa parcial per accident extralaboral; així com la mort no accidental per import de quatre mil euros (6.000 €). Aquestes quantitats entraran en vigor l'1 de gener de 2022.

L'assegurança es cobrirà de la manera següent:

A) El Gremi s'obliga a subscriure una pòlissa mutual col·lectiva amb una entitat asseguradora per a cobrir les citades quantitats a favor del personal laboral de les empreses a les quals siga aplicable aquest conveni. Amb la finalitat que unes empreses no queden més gravades que unes altres per raó de ser superior l'edat dels seus treballadors o menor el nombre d'aquests, la prima serà única.

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

No obstant l'anterior, les empreses podran subscriure pel seu compte una pòlissa amb igual característiques per al seu personal laboral, i en aquest cas estaran exempts de subscriure la pòlissa del Gremi.

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

D) La no inclusió del personal laboral en la pòlissa col·lectiva o la contractació d'una pòlissa similar, per part de les empreses, determinarà que recaigui sobre les mateixes les garanties de les contingències si arriben a produir-se.

E) Queda exceptuat de la seua inclusió aquell personal laboral que, per la seua situació mèdica, siga rebutjat per la companyia asseguradora, o aquells que a l'entrada en vigor de la pòlissa es troben en situació d'incapacitat laboral, fins que no obtinguen la seua alta mèdica.

Artículo 30. Pagas extraordinarias

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

Artículo 31. Complemento asistencial consolidado

El Plus Asistencial que se venía percibiendo hasta el momento, a partir del 1 de enero de 2020 queda integrado en el salario base.

Tablas salariales 2020

Grupo profesional	Mensual	Anual
Grupo A	886.67 €	13.300 €
Grupo B	893.33 €	13.400 €
Grupo C	900.00 €	13.500 €
Grupo D	933.33 €	14.000 €

Tablas salariales 2021

Grupo profesional	Mensual	Anual
Grupo A	886.67 €	13.300 €
Grupo B	894.67 €	13.420 €
Grupo C	960.00 €	14.400 €
Grupo D	1.033.33 €	15.500 €

CAPÍTULO VI

*Acción social de la empresa**Artículo 32. Acción social de la empresa*

Todas las empresas afectadas por este convenio deberán suscribir un seguro de accidentes no laborales por importe de veinte mil euros (30.000 €) para cubrir los riesgos de muerte o invalidez permanente para la profesión habitual absoluta, o gran invalidez por accidente extralaboral, y con indemnizaciones según baremo en caso de invalidez parcial por accidente extralaboral; así como la muerte no accidental por importe de cuatro mil euros (6.000 €). Estas cantidades entraran en vigor el 1 de enero de 2022.

El seguro se cubrirá del siguiente modo:

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

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

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

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

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

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

*Article 33. Incapacitat temporal*

Es garanteix a tot el personal laboral afectat pel present conveni la percepció del 85 % del seu salari a partir del quart dia de la seua situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna i el 100 %, en cas d'accident.

CAPÍTOL VII
*Temps de treball**Article 34. Jornada de treball*

La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de 40 hores setmanals en mitjana anual, sent aquesta jornada anual de 1792 hores.

Registre de jornada: d'acord amb el text de l'art. 34.9 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses implantaran a partir del 12 de maig de 2019 un sistema de registre diari de control de la jornada individual de cada treballador/a.

El registre de jornada, com recull l'articulat, ha de recollir, el nom de l'empresa, l'adreça del centre de treball, el dia de la prestació de serveis, un codi d'empleat (mai nom i cognoms o una altra dada que pugui incórrer en vulneració de la llei de protecció de dades), l'hora d'entrada, que quedarà confirmada amb la signatura o qualsevol altre mètode autoritzat de l'empleat/a, hora d'eixida, amb la mateixa confirmació que a l'entrada, i ha d'estar signada i cunyada pel responsable o autoritzat del departament de Recursos Humans de la citada empresa.

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

Una vegada implantat el sistema informàtic de registre de jornada, als/a les treballadors/es se'ls proveirà d'una clau d'accés per a poder accedir a aquest fitxer.

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

Amb caràcter setmanal, el treballador/a rebrà notificació amb tot el detall necessari per a la seua comprensió del control horari efectuat. En el cas que no es trobara conforme amb aquest, podrà efectuar la reclamació oportuna davant el departament corresponent de l'empresa.

Amb caràcter mensual, la representació legal dels treballadors/es rebrà la mateixa informació que la rebuda per les persones treballadores de manera individual, així com la totalització de les hores de treball efectuades mensualment per cadascun.

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

En tot cas es respectarà el descans entre jornades.

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

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

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

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

Tota jornada laboral igual o superior a sis hores continuades, tindrà un descans mínim de quinze minuts que es considerarà temps de treball efectiu.

La jornada laboral sols es podrà fraccionar en dos períodes i, entre el final d'un i el començament de l'altre, ha d'estar entre la franja d'una hora com a mínim i tres com a màxim.

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

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

Artículo 33. Incapacidad temporal

Se garantiza a todo el personal laboral afectado por el presente convenio la percepción del 85 % de su salario a partir del cuarto día de su situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común y el 100 %, en caso de accidente.

CAPÍTULO VII
*Tiempo de trabajo**Artículo 34. Jornada de trabajo*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales en promedio anual, siendo dicha jornada anual de 1792 horas.

Registro de jornada: A tenor del texto del art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas implantarán a partir del 12 de mayo de 2019 un sistema de registro diario de control de la jornada individual de cada trabajador/a.

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

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

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

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

Con carácter semanal, el trabajador/a recibirá notificación con todo el detalle necesario para su comprensión del control horario efectuado. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa.

Con carácter mensual, la representación legal de los trabajadores/as recibirá la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellos.

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

En todo caso se respetará el descanso entre jornadas.

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

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

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

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

Toda jornada laboral igual o superior a seis horas continuadas, tendrán un descanso mínimo de quince minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

La jornada laboral solo se podrá fraccionar en dos periodos y entre el final de uno y el comienzo del otro debe de estar entre la franja de una hora como mínimo y tres como máximo.

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

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



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

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

2. El gaudi compensatori d'aquestes hores haurà de realitzar-se dins de l'any natural i per dies complets; en el supòsit de no aconseguir-se les suficients hores per al descans d'una jornada completa, les resultants es gaudiran de manera contínua.

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

c) Només per a descansos posteriors a la realització d'aquestes hores, l'elecció de les dates del seu gaudi seran acordades entre la direcció de l'empresa i els treballadors afectats en un termini de vint dies, a comptar des del moment del preavis al qual es refereix l'apartat 1 del punt b).

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

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

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

Article 35. Descans setmanal

Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal, acumulable per períodes de fins a catorze dies, de dia i mig ininterromput que, com a regla general, comprendrà la vesprada del dissabte o, si fa el cas, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge. La durada del descans setmanal dels menors de díhuit anys serà, com a mínim, de dos dies ininterromputs.

Article 36. Treball en festius

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

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

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

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

Article 37. Hores extraordinàries

En cas de realitzar-se hores extraordinàries, aquestes seran compensades mitjançant descans, o el seu abonament al 150 % del salari base.

Article 38. Permisos retribuïts

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

Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 35. Descanso semanal

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrompido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrompidos.

Artículo 36. Trabajo en festivos

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

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

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

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

Artículo 37. Horas extraordinarias

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

Artículo 38. Permisos retribuidos

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

Quince días naturales en caso de matrimonio.

S'estableix un permís de dos dies hàbils pel naixement de fill o per la defunció, accident o malaltia greu, intervenció quirúrgica o hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, amb tal motiu, el/la treballador/a necessite fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies hàbils. En els supòsits en què el familiar estiga hospitalitzat, aquest permís podrà ser utilitzat pel treballador en dies alterns.

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

Un dia per trasllat del domicili habitual.

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

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

Els treballadors amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys. El dret s'entendrà complert en tot cas quan el treballador pugua realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa empresarial o compromesa per la negociació col·lectiva. Sense perjudici de l'anterior, no podrà comprendre's en el dret a què es refereix aquest apartat la formació que dega obligatòriament impartir l'empresa al seu càrrec conforme al que es preveu en altres lleis. A falta del que es preveu en conveni col·lectiu, la concreció de la manera de gaudi del permís es fixarà de mutu acord entre treballador i empresari.

Reducció de jornada.

Qui per raons de guarda legal tinga a la seua cura directa algun menor de 12 anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un huité i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

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

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

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

Excedències.

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

El personal laboral tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre a cura de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguen provisionals, a

Se establece un permiso de dos días hábiles por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días hábiles. En los supuestos en que el familiar esté hospitalizado, este permiso podrá ser utilizado por el trabajador en días alternos.

El disfrute de este permiso en el caso de nacimiento de hijo/a 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.

Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Reducción de jornada

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

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

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

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

Excedencias

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

El personal laboral tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos



comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

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

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

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

El personal laboral haurà de sol·licitar, si fa el cas, el reingrés amb un preavis mínim de quinze dies.

Permisos no retribuïts.

El personal laboral tindrà dret a un permís no retribuït de fins a set dies per a prolongar qualsevol dels permisos existents, sempre que la petició siga per escrit, i se'n justifique la causa motivadora.

Article 39. Jubilació

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

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

Article 40. Vacances Anuals

El personal gaudirà de trenta-un dies naturals de vacances, per cada any de servei, o part proporcional de no portar un any de servei.

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

En el cas que, no existint acord per les parts i que per decisió empresarial, les vacances no es gaudiren dins del període referit, es compensarà amb dos dies addicionals de vacances o part proporcional, de gaudir-se part d'aquelles fora del període indicat. Aquests dos dies de més es consideraran com a hores treballades a l'efecte de còmput de jornada anual.

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

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48 apartats 4, 5 i 7 de l'ET, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o la del gaudi del permís que per aplicació dels preceptes citats li corresponguera, en finalitzar el període de suspensió, encara que haja finalitzat l'any natural a què corresponguen.

En el cas que el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita 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.

sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El personal laboral deberá solicitar, en su caso, el reingreso con un preaviso mínimo de quince días.

Permisos no retribuidos

El personal laboral tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta siete días para prolongar cualquiera de los permisos existentes, siempre que la petición sea por escrito, justificando la causa motivadora de este.

Artículo 39. Jubilación

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

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

Artículo 40. Vacaciones anuales

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

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

En el supuesto de que, no existiendo acuerdo por las partes y que por decisión empresarial, las vacaciones no se disfrutaran dentro del periodo referido, se compensará con dos días adicionales de vacaciones o parte proporcional, de disfrutarse parte de las mismas fuera del periodo indicado. Estos dos días de más se consideraran como horas trabajadas a efectos de cómputo de jornada anual.

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

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de los preceptos citados le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

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



CAPÍTOL VIII

*Mobilitat geogràfica i modificació substancial de les condicions de treball**Article 41. Mobilitat geogràfica*

1. Quan concórreguen raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, podrà establir-se la mobilitat geogràfica, d'acord amb la normativa vigent, aplicant-se el conveni més beneficiós entre els aplicables entre el lloc de destinació i el d'origen.

2. Mobilitat geogràfica per a víctimes de violència de gènere.

La treballadora víctima de violència de gènere que es veja obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on venia prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball. En tals supòsits l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en aquest moment o les que es pogueren produir en el futur. El trasllat o 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 ocupava la treballadora. Acabat aqueix període, la treballadora podrà 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.

Article 42. Modificació substancial de les condicions de treball

L'empresa, quan existisquen provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball, ajustant-se a la normativa legal.

Si per raons organitzatives o de producció el personal ha de ser traslladat de Centre de treball, preferentment si organitzativament fora possible, i sent potestat de l'empresa com distribuir els seus treballadors/es en funció de les necessitats dels centres de treball i la capacitat del personal, es farà al centre més pròxim al d'origen.

Article 43. Clàusula d'inaplicació

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

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

En la proposta d'inaplicació hauran de figurar clarament les noves condicions de treball i la seua 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'aquella i relacionant les mesures de caràcter general que es tinga previst prendre, en funció de la causa que s'al·legue.

També les empreses podran procedir a inaplicar el règim salarial previst en el present conveni col·lectiu, quan aquestes tinguen una disminució persistent del seu nivell d'ingressos o la seua situació i perspectives econòmiques pogueren veure's afectades negativament a conseqüència de tal aplicació, afectant les possibilitats de manteniment de l'ocupació en aquestes.

3. La interlocució per a aquesta negociació seran les seccions sindicals, quan així ho acorden, o bé la representació unitària de treballadors i treballadores. En cas de no existir representació legal dels treballadors i treballadores, s'estarà al que es disposa en l'article 41.4 del TRET.

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

CAPÍTULO VIII

*Movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo**Artículo 41. Movilidad geográfica*

1. Cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá establecerse la movilidad geográfica, de acuerdo con la normativa vigente, aplicándose el convenio más beneficioso entre los aplicables entre el lugar de destino y el de origen.

2. Movilidad geográfica para víctimas de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, 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 la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o 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 ocupaba la trabajadora. Terminado ese periodo, la trabajadora podrá 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.

Artículo 42. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, ajustándose a la normativa legal.

Si por razones organizativas o de producción el personal ha de ser trasladado de centro de trabajo, preferentemente si organizativamente fuera posible y siendo potestad de la empresa el cómo distribuir a sus trabajadores/as en función de las necesidades de los centros de trabajo y la capacitación del personal, se hará al centro más cercano al de origen.

Artículo 43. Cláusula de inaplicación

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

CAPÍTOL IX Faltes i sancions

Article 44. Faltes i sancions

Faltes

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

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

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

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus:

1. D'una a tres faltes de puntualitat, durant un període de trenta dies naturals comptats des de la primera falta, sense causa justificada.
2. No notificar en dos dies hàbils la baixa corresponent d'IT o la raó de la falta al treball per motius justificats, llevat que es demostre la impossibilitat de fer-ho.
3. Faltar un dia al treball sense causa justificada en un període de trenta dies naturals.
4. L'abandó del treball sense causa justificada per breu temps.
5. Xicotets descuits en la conservació del material i utensilis.
6. La falta incidental d'higiene o neteja personal.
7. Discutir sobre assumptes aliens al treball.
8. L'embriaguesa ocasional.
9. Llegir durant el treball qualsevol classe d'impresos o publicacions aliens al servei.
10. Aquelles altres d'anàloga naturalesa.

Faltes greus

Tenen la consideració de faltes greus:

1. De quatre a huit faltes no justificades de puntualitat en un període de trenta dies naturals, comptats des de la primera falta.
2. Faltar dos dies al treball sense justificació en un període de trenta dies naturals. Faltar un dia al treball abans o després de festiu, sempre que es produïsquen dues faltes en seixanta dies naturals, o tres faltes en cent huitanta dies naturals.
3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguen afectar les prestacions de la Seguretat Social. Si existira malícia, es considerarà falta molt greu.
4. Entregar-se a jocs durant les hores de treball, siguen aquests de la classe que siguen.
5. No prestar la deguda atenció al treball encomanat.
6. Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seua signatura, fitxa, o targeta de control.
7. Negligència o desídia que afecta la bona marxa del treball.
8. La imprudència en acte de servei que implique risc greu d'accident o averia de les instal·lacions; podrà ser considerada falta molt greu d'existir malícia.
9. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars en l'obra o centre de treball, així com utilitzar per a ús propi les eines de l'empresa, tant dins com fora dels locals de treball.

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

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

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

CAPÍTULO IX Faltas y sanciones

Artículo 44. Faltas y sanciones

Faltas

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

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

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

Faltas leves

Se consideran faltas leves:

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

Faltas graves

Tiene la consideración de faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales, contados desde la primera falta.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará falta muy grave.
4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.
5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha, o tarjeta de control.
7. Negligencia o desidia que afecta a buena marcha del trabajo.
8. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o averia de las instalaciones; podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para uso propio las herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.



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

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

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

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

14. Aquelles altres faltes de naturalesa anàloga.

Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

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

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

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

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

2.2. Causar accident greu per imprudència o negligència inexorable.

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

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

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

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

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

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

Sancions

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

1. Per faltes lleus:

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

2. Per faltes greus:

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

3. Per faltes molt greus:

- a) Suspensió d'ocupació i sou de fins a sis mesos.
- b) Acomiadament disciplinari

Procediment sancionador

La notificació de les faltes requerirà comunicació escrita al treballador fent constar la data i els fets que la motiven, qui haurà de justificar recepció o signar l'assabentat de la comunicació. Les sancions que en l'ordre laboral puguen imposar-se, s'entenen sempre sense perjudici de les possibles actuacions en altres ordres o instàncies. La representació legal o sindical dels treballadors en l'empresa, si n'hi haguera, haurà de

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

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

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

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

14. Aquellas otras faltas de naturaleza análoga.

Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

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

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

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

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

2.2. Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexorable.

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

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

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

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

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

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

Sanciones

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

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

2. Por faltas graves:

- a) Amonestación por escrito
- b) Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
- b) Despido disciplinario

Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quién deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, si la

ser informada per la direcció de les empreses de totes les sancions imposades per faltes molt greus. Els delegats sindicals en l'empresa, si n'hi haguera, hauran de ser oïts per la direcció de les empreses amb caràcter previ a l'adopció d'un acomiadament o sanció a un treballador afiliat al sindicat, sempre que aquesta circumstància li conste a l'empresari.

Prescripció

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

CAPÍTOL X

Òrgans de representació

Article 45. Representació sindical

Es reconeixen expressament els drets que la legislació vigent concedeix als treballadors/es.

En l'àmbit d'empresa, els delegats o membres del comitè podran renunciar a tot o part del crèdit d'hores que la llei els reconega en favor d'un altre o altres delegats/des, membres del comitè o delegats/des sindicals, sempre previ acorde coneixement per l'empresa, i conforme a les disponibilitats de personal d'aquesta. Els representants sindicals podran acumular les hores del seu crèdit trimestralment, exclusivament fent ús de les quals tinguen dret en períodes successius i mai en els anteriors, encara que no foren gaudits.

DISPOSICIONS FINALS

Primera

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

Segona

Les parts signants es comprometen a desenvolupar al màxim la formació en el marc dels acords establits entre les organitzacions sindicals i empresarials, atribuint-se l'encàrrec de desenvolupar plans de formació de caràcter sectorial, en els seus dos vessants, contínua i ocupacional.

Tercera

Les parts signants destaquen la seua preocupació per l'estat del medi ambient, i assumeixen el compromís de dur a terme una millora contínua del comportament ambiental.

Quarta

Les parts signants assumeixen el contingut de la Llei de prevenció de riscos laborals i la normativa que la desenvolupa.

hubiese, deberá se informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Los delegados sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador afiliado al Sindicato, siempre que esta circunstancia le conste al empresario.

Prescripción

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las 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 su comisión.

CAPÍTULO X

Órganos de representación

Artículo 45. Representación sindical

Se reconocen expresamente los derechos que la legislación vigente concede a los trabajadores/as.

En el ámbito de empresa, los delegados o miembros del comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la ley les reconozca en favor de otro u otros delegados/as, miembros del comité o delegados/as sindicales, siempre previo acuerdo conocimiento por la empresa, y conforme a las disponibilidades de personal de esta. Los representantes sindicales podrán acumular las horas de su crédito trimestralmente, exclusivamente haciendo uso de las que tengan derecho en periodos sucesivos y nunca en los anteriores, aunque no fueren disfrutados.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

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

Segunda

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

Tercera

Las partes firmantes destacan su preocupación por el estado del medio ambiente asumiendo el compromiso de llevar a cabo una mejora continua del comportamiento ambiental.

Cuarta

Las partes firmante asumen el contenido de la Ley de prevención de riesgos laborales y la normativa que la desarrolla.