

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Almacenistas de Alimentación. (Código 46000905011982).

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de València, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acta de constitución de la comisión paritaria del convenio colectivo de trabajo del sector de Almacenistas de Alimentación.

Vista la solicitud de inscripción del acta señalada anteriormente, cuyo texto final fue suscrito el día 4 de enero de 2021 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo (FeSMC-UGT P.V.) y por la Federación de Servicios de CC.OO. Del País Valencià (SERVICIOS CC.OO.) y, de otra, por la Federación de Empresarial de Agroalimentación de la Comunitat Valenciana, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.º del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, según dispone la disposición derogatoria única del Decreto 175/2020, de 30 de octubre, del Consell, que establece la vigencia de regulación del nivel administrativo hasta la aprobación de la correspondiente orden de desarrollo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 24 de febrero de 2021.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE VALENCIA 2019, 2020 y 2021

Índice

Artículo 1. Partes negociadoras y ámbitos de aplicación

Ámbito funcional y territorial

Ámbito Personal

Ámbito Temporal

Artículo 2. Denuncia, prórroga y plazos

Artículo 3. Compensación y absorción

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad y legislación aplicable

Artículo 5.- Comisión Paritaria

Artículo 6. Inaplicación de las condiciones de trabajo

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

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

Artículo 9. Violencia de género

Artículo 10. Fomento de la contratación indefinida

Artículo 11. Contratación a tiempo parcial

Artículo 12. Contrato para la formación y el aprendizaje

Artículo 13. Contrato eventual o por circunstancias de la producción

Artículo 14. Contrato por obra o servicio determinado

Artículo 15. Período de prueba

Artículo 16. Trabajo a distancia

Artículo 17. Ceses

Artículo 18. Formación

Artículo 19. Clasificación profesional

Artículo 20. Factores de encuadramiento

Artículo 21. Grupos Profesionales

Grupo profesional I

Grupo profesional II

Grupo profesional III

Grupo Profesional IV

Grupo Profesional V

Artículo 22. Jornada laboral

Artículo 23. Calendario laboral

Artículo 24. Flexibilidad horaria

Artículo 25. Menores de dieciocho años de edad

Artículo 26. Trabajo en festivos

Artículo 27. Vacaciones anuales

Artículo 28. Licencias y permisos retribuidos

Artículo 29. Licencias no retribuidas

Artículo 30. Retribuciones

Artículo 31. Complemento de antigüedad

Artículo 32. Pagas extraordinarias

Artículo 33. Complementos de puesto de trabajo

Artículo 34. Dietas y gastos de locomoción

Artículo 35. Complemento de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente

Artículo 36. Seguro colectivo

Artículo 37. Otras mejoras

Artículo 38. Retirada del permiso de conducir

Artículo 39. Salud Laboral

Obligaciones de las empresas

Obligaciones de los trabajadores

Artículo 40. Protección a la maternidad y la lactancia natural

Artículo 41. Prendas de trabajo

Artículo 42. Derecho de reunión

Artículo 43. Crédito horario

Artículo 44. Delegado-a sindical

Artículo 45. Faltas

Artículo 46. Sanciones

Artículo 47. Procedimiento sancionador

Artículo 48. Prescripción

Disposición Transitoria sobre encuadramiento de las figuras profesionales en los Grupos Profesionales

ANEXO I SOBRE RETRIBUCIONES DESDE 01/01/2019

ANEXO II SOBRE RETRIBUCIONES DESDE 01/01/2020

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes negociadoras y ámbitos de aplicación

El presente Convenio Colectivo se ha pactado de una parte por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra parte por los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FeSMC UGT) y Federación de Servicios de CC.OO. del País Valenciano. (SERVICIOS-CCOO). Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

Ámbito funcional y territorial

Se regirán por el presente convenio todas las empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la Provincia de València, cualquiera que fuera

su dimensión o naturaleza jurídica, que se dediquen a la actividad del comercio al por mayor de alimentación.

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

4621.- Comercio al por mayor de cereales, tabaco en rama, simientes y alimentos para animales

4631.- Comercio al por mayor de frutas y hortalizas

4633.- Comercio al por mayor de productos lácteos, huevos, aceites y grasas comestibles

4634.- Comercio al por mayor de bebidas

4635.- Comercio al por mayor de productos del tabaco

4636.- Comercio al por mayor de azúcar, chocolate y confitería

4637.- Comercio al por mayor de café, té, cacao y especias

4638.- Comercio al por mayor de pescados y mariscos y otros productos alimenticios

4639.- Comercio al por mayor, no especializado, de productos alimenticios, bebidas y tabaco

4723.- Comercio al por menor de pescados y mariscos en establecimientos especializados

4725.- Comercio al por menor de bebidas en establecimientos especializados

Ámbito Personal

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

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

Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2019 y expirará el día 31 de diciembre de 2021, excepto en las materias para las que se señala expresamente una vigencia distinta.

Artículo 2. Denuncia, prórroga y plazos

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

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

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

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

Artículo 3. Compensación y absorción

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

a) Se reconoce a todos los efectos los derechos consolidados derivados de la regulación del complemento personal de antigüedad en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, en los términos previstos en la negociación colectiva provincial anterior al presente Convenio Colectivo.

b) Aquellas personas trabajadoras que a 31/12/2018 percibiesen una retribución derivada del convenio colectivo de trabajo de la

provincia de València 2017-2018, publicado en el Boletín Oficial de València (número 206, de 26 de octubre de 2017), superior a la establecida para el grupo profesional en el que queden encuadradas, se les mantendrá la diferencia como complemento «Ad personam», denominado complemento «ex categoría o nivel profesional».

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

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad y legislación aplicable

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

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

Artículo 5.- Comisión Paritaria

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

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

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

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

2. La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de seis miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente Convenio Colectivo.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

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

3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria, cuyo domicilio se fija en València, calle de Isabel La Católica, 6-5º-9ª, sede de FEDACOVA, con correo electrónico laboral@fedacova.org.

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

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

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

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

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos

- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.

- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones

- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional
 - Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres y de lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en la normativa de aplicación.

8. En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este Convenio Colectivo cualquiera de las 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 sólo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.

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

Artículo 6. Inaplicación de las condiciones de trabajo

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

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

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

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

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

También las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente Convenio Colectivo, cuando éstas 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 los trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores y trabajadoras se atribuirá la representación legal de los mismos, en proporción a la representatividad, de los sindicatos firmantes del presente convenio, salvo acuerdo en contrario. Esta comisión será como mínimo de tres miembros.

El empresario podrá atribuir su representación a FEDACOVA organización empresarial firmante del presente convenio.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

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

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

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 09-11-2017) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 9. Violencia de género

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

ACCESO AL EMPLEO, CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

Artículo 10. Fomento de la contratación indefinida

1. Se procurará el uso de contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como acordar la conversión de contratos de duración determinada a dicha modalidad, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias vigentes en esta materia.

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

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

Artículo 11. Contratación a tiempo parcial

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

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

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

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

Artículo 12. Contrato para la formación y el aprendizaje

1. El contrato para la formación y el aprendizaje podrá realizarse por una duración mínima de seis meses y una duración máxima de tres años, sin que la permanencia en esta modalidad contractual de la misma persona, sea cual sea la empresa del sector que formalice el contrato, pueda superar la duración máxima establecida.

2. El salario de los trabajadores contratados bajo la modalidad de formación será el resultado de aplicar los porcentajes del 75 % para el primer año y el 90 % para el segundo año y tercer año, al salario de convenio que corresponda al Grupo Profesional en el que esté encuadrado.

3. No se podrá concertar contratos bajo esta modalidad para las figuras profesionales encuadradas en el Grupo V, salvo aquellos puestos de trabajo cuya prestación sea fundamentalmente de naturaleza administrativa.

Artículo 13. Contrato eventual o por circunstancias de la producción

1. Se podrá concertar contratos eventuales al amparo del art. 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores por una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses. En el caso de suscribir contrato por una duración inferior, éste se podrá prorrogar una única vez. Si el trabajador continuara prestando sus servicios a la finalización de los doce meses, pasará a la condición de contrato fijo ordinario.

2. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de

la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Artículo 14. Contrato por obra o servicio determinado

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar el contrato para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

2. Estos contratos se podrán celebrar para la realización de las siguientes tareas o trabajos:

a) Atender la preparación y venta de productos específicos de alimentación que tengan un carácter estacional notorio por su vinculación a celebraciones, festividades o tradiciones.

b) Implantar, desarrollar o implementar programas de calidad, innovación, modernización, adecuación, desarrollo tecnológico, mejora o seguimiento en cualquiera de las áreas de la empresa, siempre que conlleven una inversión.

c) Atender reparaciones o actuaciones puntuales de adecuación de las instalaciones que impliquen organización o producción propia y diferenciada de otras obras o servicios de la empresa, de manera que aunque se enmarque dentro de su actividad habitual pueda deslindarse nítidamente de otras.

3. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Artículo 15. Período de prueba

1. Se establecen los siguientes periodos de prueba:

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

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

Artículo 16. Trabajo a distancia

1. Será de aplicación lo previsto en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia o norma que lo sustituya.

2. Las partes se comprometen a efectuar un seguimiento del trabajo a distancia en el ámbito del presente Convenio Colectivo, con el fin de desarrollar, en su caso, las remisiones normativas a la negociación colectiva.

Artículo 17. Ceses

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

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

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

Artículo 18. Formación

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 19. Clasificación profesional

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

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

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

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

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

Artículo 20. Factores de encuadramiento

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

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

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

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

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

d. Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e. Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

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

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

Artículo 21. Grupos Profesionales

Grupo profesional I

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

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

Grupo profesional II

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

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

Grupo profesional III

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

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

Grupo Profesional IV

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

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

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

Grupo Profesional V

1. Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección, a quien deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos profesionales adquiridos a través de una experiencia acreditada equivalentes a estudios

universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional y con formación específica en el puesto de trabajo.

CAPÍTULO V

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 22. Jornada laboral

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

2. La distribución de la jornada anual respetará las siguientes reglas:

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

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

c) En los casos de jornada partida la interrupción entre ambos períodos no podrá ser superior a cuatro horas.

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

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

Artículo 23. Calendario laboral

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

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

3. Las empresas llevarán un registro diario de la jornada de cada trabajador, bien mediante sistema manual o digital, en el que se reflejará la hora de entrada y de salida de cada jornada laboral y tiempo empleado en las pausas del trabajo. Dicho registro permanecerá en poder de la empresa durante cuatro años a disposición del trabajador, los representantes legales de los trabajadores y de la inspección de trabajo.

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

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

Artículo 24. Flexibilidad horaria

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

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

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

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

d) Para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y los/las trabajadores/as afectados, dentro de los veinte días siguientes a su utilización. En caso de desacuerdo y en el indicado

plazo, cada una de las partes señalará un 50%. Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, corresponderá al trabajador/a no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos estacionales de alta producción señalados por la empresa.

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

Artículo 25. Menores de dieciocho años de edad

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

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

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

Artículo 26. Trabajo en festivos

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

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

Artículo 27. Vacaciones anuales

1. Todo el personal afectado por este convenio colectivo disfrutará de treinta días naturales de vacaciones.

2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de mayo y septiembre; no obstante, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, se podrán trasladar a otros periodos que ambos convengan.

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

3. Cada trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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

4. Cuando el periodo de vacaciones fijado con arreglo a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 28. Licencias y permisos retribuidos

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días laborables, según jornada de cada trabajador, en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o accidente, intervención con hospitalización o reposo domiciliario y fallecimiento 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 dos días más conforme a lo previsto en el artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 29. Licencias no retribuidas

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

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

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 30. Retribuciones

1. Los salarios que percibirán las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo y en razón al rendimiento normal que efectúen durante su jornada de trabajo para el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo, según su encuadramiento profesional, se consignan para el año 2019 en el Anexo I del mismo y para 2020 en su Anexo II.

2. El incremento a aplicar con efectos desde 1 de enero de 2021 se fijará de común acuerdo entre las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo, a cuyo fin se convocan a una reunión que se celebrará dentro del plazo de los quince días naturales siguientes a la publicación, por parte del Instituto Nacional de Estadística, del Índice de Precios al Consumo correspondiente al año 2020, cuya evolución se tendrá en cuenta.

3. Se fija un plazo máximo de noventa días, a partir de la publicación en el Boletín Oficial correspondiente de este Convenio Colectivo, para que las empresas abonen la liquidación de atrasos salariales resultantes de la aplicación del mismo.

Artículo 31. Complemento de antigüedad

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

Artículo 32. Pagas extraordinarias

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

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

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

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

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

Artículo 33. Complementos de puesto de trabajo

1. Se establece un complemento de nocturnidad de un 10% sobre el valor de la hora ordinaria. La jornada nocturna se entenderá que comienza a las 22,00 horas y concluirá a las 6,00 horas. No obstante el inicio adelantado o prolongación de la jornada derivada del tiempo de bocado o distribución irregular de jornada no se entenderá como jornada nocturna.

2. Plus de Cámaras frigoríficas y de congelación: El personal que trabaje con permanencia en las mismas por un tiempo como mínimo del 25% de su jornada laboral con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 20% del salario convenio.

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

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

Artículo 34. Dietas y gastos de locomoción

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

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

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SALUD LABORAL

Artículo 35. Complemento de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente

1. En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa abonará el 25% de la base reguladora de la prestación correspondiente hasta el límite de doce meses.

2. En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora de la prestación de Incapacidad Temporal desde el primer día de la baja y hasta el límite de doce meses durante el primer proceso del año natural.

En el segundo proceso del año natural, se abonará el 50% del complemento durante los tres primeros días de baja y el 100% del complemento a partir del cuarto día de la baja y hasta el límite de doce meses.

En el tercer proceso del año natural, no se abonará ningún complemento durante los tres primeros días de baja, abonándose el 100% del complemento a partir del cuarto día de la baja y hasta el límite de doce meses.

A partir del cuarto proceso del año natural, no se abonará ningún complemento.

Procederá el abono del complemento hasta el 100% de la base reguladora de la prestación de Incapacidad Temporal desde el primer día de la baja y hasta el límite de doce meses en todos los procesos patológicos susceptibles de ser padecidos por personas adultas que estén incluidos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

3. Lo previsto en los apartados 1 y 2 del presente artículo será de aplicación a los procesos de Incapacidad Temporal que se inicien desde la publicación del presente Convenio Colectivo. Los iniciados con anterioridad se regirán por lo dispuesto en el artículo 11 del Convenio Colectivo anterior, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de València número 46, de 6 de marzo de 2018.

4. El abono del complemento establecido en el presente artículo cesará cuando la persona en situación de Incapacidad Temporal incumpla las pautas de tratamiento establecidas por la Entidad Gestora de la prestación o no comparezca a los controles que ésta determine.

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

Artículo 36. Seguro colectivo

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

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

3. Las empresas deberán contratar estas pólizas por años naturales.
 Artículo 37. Otras mejoras

1. Se reconoce la costumbre vigente en el sector respecto de los trabajadores que cesen voluntariamente en la empresa, teniendo cumplidos los 63 años de edad. En tales casos, los trabajadores podrán solicitar con antelación de las empresas, y estas tendrán obligación de entregárselo antes de su firma, copia del finiquito con la suficiente antelación para su comprobación.

2. Igualmente se reconoce la costumbre vigente en el sector respecto de quienes fueran derecho-habientes de personas trabajadoras que fallezcan en activo en las empresas.

3. En los supuestos previstos en el presente artículo se estará a lo previsto en el acta de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo de 28/10/2020.

Artículo 38. Retirada del permiso de conducir

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

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

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

Artículo 39. Salud Laboral

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

Obligaciones de las empresas

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

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. En especial, se atenderá a la Nota Técnica de Prevención 1.112 del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, sobre seguridad en el almacenamiento de materiales mediante paletizado y apilado sobre el suelo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Obligaciones de los trabajadores

Corresponde a cada trabajador, velar, según sus posibilidades mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la

de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

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

- Usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera los medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento, y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras, y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 40. Protección a la maternidad y la lactancia natural

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

Artículo 41. Prendas de trabajo

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

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

CAPÍTULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 42. Derecho de reunión

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

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

Artículo 43. Crédito horario

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

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

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

3. Las horas empleadas en las reuniones de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, que excedan del crédito horario regulado en el presente artículo, tendrán la consideración del permiso

retribuido para realizar funciones de representación del personal regulado en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 44. Delegado-a sindical

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 200 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos legitimados para la firma del presente Convenio Colectivo y con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por personas delegadas sindicales elegidas por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. El número de personas delegadas sindicales por cada sección sindical de los sindicatos legitimados para la firma del presente convenio colectivo que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

- a) De 201 a 750 trabajadores: Uno.
- b) De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- c) De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- d) De 5.001 en adelante: Cuatro.

3. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados a los sindicatos legitimados para la firma del presente Convenio Colectivo y a las personas trabajadoras en general, en los centros de trabajo con más de cincuenta personas trabajadoras, la empresa pondrá a disposición de los citados sindicatos un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.

4. Las secciones sindicales no incluidas en los apartados anteriores se registrarán, a todos los efectos, por lo previsto en el artículo diez de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 45. Faltas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en un periodo de seis meses o veinte durante el año.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. (art. 54.2.b) ETT
- c) El fraude en las gestiones encomendadas, el abuso de confianza respecto de la entidad o de los clientes así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- d) El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
- e) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios y enseres de la empresa.
- f) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
- g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- h) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados y familiares de estos.
- i) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave para la seguridad y salud.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera.
- k) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a

lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

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

Artículo 46. Sanciones

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- Despido.

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

Artículo 47. Procedimiento sancionador

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

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

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

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

Artículo 48. Prescripción

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

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

Disposición Transitoria sobre encuadramiento de las figuras profesionales en los Grupos Profesionales

1. El encuadramiento del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se regirá hasta el último día del mes anterior a su publicación por el sistema de clasificación profesional previsto en el convenio colectivo de trabajo de la provincia de València 2017-2018, publicado en el Boletín Oficial de València (número 206, de 26 de octubre de 2017).

2. Con efectos desde el primer día del mes de la publicación del presente Convenio Colectivo, el encuadramiento del personal que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo tenía reconocida alguna de las figuras profesionales existentes en

el sector, será el que se indica a continuación, en correspondencia con el sistema de clasificación profesional previsto en el presente Convenio Colectivo:

Grupo	Figura Profesional	Nivel
V	Director	-
	Director Administrativo	-
	Jefe de división	-
	Jefe de ventas	-
	Jefe de compras	-
	Encargado general **	-
	Jefe División Administrativo	-
	Jefe de personal	-
	Jefe de sucursal	-
	Jefe de almacén	-
	Jefe de Administración	-
IV	Jefe Sección Administrativa	-
	Jefe de Informática y Prog.	-
	Jefe de grupo	-
	Jefe de cámara	-
	Jefe de sección	-
	Encargado establecimiento	-
	Jefe de Taller	-
	Capataz	-
Grupo	Figura Profesional	Nivel
III	Contable	1
	Cajero, cont y taquim.	1
	Prof. Oficio 1ª, Chofer-Reparditor	1
	Viajante	1
	Intérprete	1
	Dependiente	1
	Vendedor ambulante	1
	Oficial Adm.	2
	Prof. Oficio 2ª	2
	Administrativo	3
	Prof. Oficio 3ª	3
	Mozo especialista	3
II	Aux. caja	-
	Rotulista	-
	Mozo	-
	Aux. Administrativo	-
	Ayudante	-
I	Conserje, cobrador, vigilante, ordenanza y portero	-
	Telefonista	-
	Envasador/enfardador	-
	Personal de Limpieza	-
	Aux. caja 16 a 18	-
	Aspirante 16 años	-

3. La equiparación a los niveles retributivos establecidos en este Grupo Profesional se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

ANEXO I SOBRE RETRIBUCIONES DESDE 01/01/2019

Figura Profesional	Anual 2019 (€uros)
Director	18.758,85
Jefe de personal	18.055,35
Jefe de división	18.199,50
Jefe de ventas	18.199,50
Jefe de compras	18.199,50
Encargado general **	18.199,50
Director Administrativo	18.658,20
Jefe División Administrativo	18.199,50
Jefe de sucursal	17.453,10
Jefe de almacén	17.453,10
Jefe de Administración	17.453,10
Jefe Sección Administrativa	16.950,90
Jefe de Informática y Prog.	16.950,90
Jefe de grupo	16.849,95
Jefe de cámara	16.849,95
Jefe de sección	16.849,95
Encargado establecimiento	16.849,95
Jefe de Taller	16.849,50
Capataz	16.849,50
Contable	16.248,15
Cajero, cont y taquim.	16.248,15
Oficial Adm.	15.988,65
Prof. Oficio 1ª, Chofer-Repardidor	16.248,15
Prof. Oficio 2ª	15.644,85
Intérprete	16.231,95
Dependiente	16.192,80
Administrativo	15.358,65
Aux. Administrativo	14.653,05
Viajante	16.248,15
Vendedor ambulante	16.175,40
Mozo	14.654,85
Mozo especialista	15.256,65
Telefonista	13.750,65
Envasador/enfardador	13.750,65
Rotulista	14.783,25
Prof. Oficio 3ª	15.344,10
Conserje, cobrador, vigilante, ordenanza y portero	14.352,90
Personal de Limpieza	13.750,65
Ayudante	14.332,05
Aspirante 16 años	12.600,00
Aux. caja 16 a 18	12.600,00
Aux. caja	14.992,95
Otros conceptos	2019
Gratificación adicional vacaciones (artículo 27.2)	217,55
Media Dieta (artículo 34.1)	13,34
Dieta completa (artículo 34.1)	26,67

ANEXO II SOBRE RETRIBUCIONES DESDE 01/01/2020

Grupo profesional	Nivel retributivo	Anual 2020 x 15 pagas
V	-	17.592,72
IV	-	16.984,75
III	N1	16.378,14
	N2	15.770,01
	N3	15.378,70
II	-	14.770,27
I	-	14.000,00
Otros conceptos		2020
Gratificación adicional vacaciones (artículo 27.2)		219,29
Media Dieta (artículo 34.1)		13,45
Dieta completa (artículo 34.1)		26,88

—2021/3377