

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 Comercio de Vidrio y Cerámica. Código 46000895011982.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de sector de Comercio de Vidrio y Cerámica de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del acta señalada anteriormente, cuyo texto final fue suscrito el día 15 de abril de 2021 por la comisión negociadora formada, de una parte, por los sindicatos Federación Servicios, Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FESMC UGT-PV) y Federación de Servicios de CCOO del País Valenciano (Servicios-CCOO PV) y, de otra, por la Asociación Empresarial Valenciana de Almacenistas de Construcción (AVAMAC), 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 planes de igualdad, 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.

Atendiendo al informe emitido por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social respecto del texto convencional, analizada su legalidad y la eventual lesión a derechos de terceros que pudiera comportar, esta Autoridad Laboral, en fecha 1 de abril de 2021, efectuó requerimiento a la comisión negociadora según lo previsto en el artículo 8.2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Las partes negociadoras han atendido las recomendaciones y propuestas efectuadas por esta autoridad laboral, excepto en lo referente a los artículos 15 y 18, en lo relativo a la jornada máxima anual.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, según lo preceptuado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la cual se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en cuanto que ostenta la condición de autoridad laboral en la provincia a tenor de lo establecido en el artículo 13.3 de la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

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, 26 de abril de 2021.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.

Convenio Colectivo de Comercio de Vidrio y Ceramica para la provincia de Valencia

Preambulo: Partes que suscriben

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

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

Artículo 1º.- Ambito de aplicación

El presente Convenio será de aplicación para todas las empresas de Comercio de Vidrio y Cerámica que se encuentren ubicadas en la provincia de Valencia.

Artículo 2º.- Vigencia temporal

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, que se extenderá desde el 1 de Enero de 2020 hasta el 31 de Diciembre de 2021.

Artículo 3º.- Denuncia del presente convenio

Finalizada la vigencia del Convenio, quedará prorrogado automáticamente por periodos anuales, salvo que alguna de las partes lo denuncie con una antelación de 30 días a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, iniciándose así un período de negociación. En cada una de las prórrogas, las tablas salariales de aplicación serán, para cada uno de los ejercicios, las últimas que hayan sido publicadas.

Una vez denunciado el convenio, el contenido normativo del mismo mantendrá su vigencia hasta que se firme el que lo sustituya.

Artículo 4º.- Tabla de salario base

Los salarios base correspondientes a las distintas categorías laborales afectadas por el presente Convenio, son los que figuran en el Anexo I. Se exceptúan los que correspondan a los contratos formativos suscritos al amparo del Real Decreto Legislativo 2/2.015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5º.- Contratos formativos

Los contratos formativos regulados en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 2/2.015, de 23 de octubre, se regirán por lo dispuesto en dicho artículo y su normativa de desarrollo, con las siguientes variaciones en cuanto a su retribución salarial y duración temporal de los contratos en formación:

Duración máxima:

Contratos en prácticas: 2 años

Contratos para la formación: 3 años.

Retribución: 100 por 100 del salario del grupo y categoría para las que se contrate y en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El número máximo de contratos a realizar se ajustará a los límites que establezca la normativa que se encuentra vigente en cada momento, y en concreto a lo dispuesto en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, quedando excluidas de esta forma de contratación las categorías de mozo y las comprendidas en el grupo 5º de la Tabla Salarial.

Artículo 6º.- Contratación de duración determinada para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

La duración máxima de los contratos de duración determinada para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos autorizados en el artículo 1 b) y 3 del Real Decreto 2720/1.998 y 15.1-b) del Estatuto de los Trabajadores, será de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

En el caso de que se concierten por un plazo inferior, podrán ser prorrogados por una sola vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo.

Finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año.

Artículo 7º.- Contratos a tiempo parcial. 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 sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. 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 45% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

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 del Estatuto de los Trabajadores.

- 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 a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 20% de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora 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.

En ningún caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias podrá exceder el límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el artículo 12.1 ET.

h) La jornada a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia a la persona trabajadora, 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/as.

j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos 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.

Cuando durante dos años consecutivos las horas complementarias realizadas superen el 25% 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 dos años consecutivos siempre que excedan del 25% de las horas ordinarias contratadas.

- El cálculo se realizará por promedio de horas realizadas durante ambos años.

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

k) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador 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) del Estatuto de los Trabajadores. 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 Estatuto de los Trabajadores, 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 a los trabajadores/as 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 de los trabajadores/as a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, los trabajadores/as contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno.

Cuando la contratación sea para realizar cuatro horas o menos de trabajo al día, la prestación del mismo lo será de manera continuada.

Artículo 8º.- Indemnización por finalización contratos

En virtud de lo dispuesto en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, a la finalización del contrato celebrado por obra o servicio determinado, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir 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, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año.

A la finalización de los contratos de interinidad y de los contratos formativos, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a seis días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año.

Artículo 9º.- Incremento salarial

Para 2020 el salario base es el que se especifica en el Anexo I, y supone el mantenimiento de las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2.019, quedando integrado en el mismo el “plus de compensación” y “plus convenio”, en los términos previstos en los artículos 11 y 13 del presente texto convencional.

En la presente negociación se han eliminado aquellas categorías profesionales cuyos trabajos no se realizan en el sector (Auxiliar de caja, Ayudante de montaje, Delineante y Capataz). No obstante, si en alguna empresa existiese, a la fecha de publicación del presente convenio, algún contrato de trabajo vigente en relación a esas categorías profesionales, dichas empresas vendrán obligadas a mantener a esos trabajadores sus salarios base actuales, aplicando sobre los mismos el incremento salarial presente o futuro que se acuerde en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 10º.- Antigüedad consolidada

Suprimido el derecho a devengar premios de antigüedad a partir del 1 de Enero de 1.997, se respetarán como derechos adquiridos los premios de antigüedad devengados.

Dicha retribución no será absorbible ni compensable.

Artículo 11º.- Plus de compensación

Por regulación recogida en convenios colectivos anteriores, se abonaba a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio el denominado “plus de compensación”, que se pactó en su día como compensación por la congelación de la antigüedad, quedando cuantificado en el Convenio Colectivo de Comercio de Vidrio y cerámica vigente hasta el 31/12/2019 en el importe de 148,13 euros.

En el presente Convenio Colectivo las partes firmantes han acordado que el plus de compensación deje de abonarse como complemento, quedando integrado su importe en el Salario Base, de la siguiente forma:

El importe de 148,13 euros anuales integrará el Salario Base vigente a fecha 31/12/2019, abonándose por lo tanto en 16 pagas (12 mensualidades + 4 pagas extras). De esa forma, las tablas del Anexo I recogen el incremento del Salario Base en un importe de 9,26 € (148,13 euros/16) y del Salario anual en el importe de 148,13 €.

Este artículo se mantiene vigente en este texto convencional, a efectos informativos, acordando las partes eliminarlo en sucesivas negociaciones.

Artículo 12º.- Gratificaciones extraordinarias

Las empresas abonarán cuatro pagas extraordinarias de treinta días (una mensualidad) consistentes en el salario base más antigüedad consolidada.

Estas pagas se harán efectivas los meses de Marzo, Junio, septiembre y Diciembre; la paga extraordinaria de septiembre compensa la disponibilidad horaria fuera del horario comercial que la actividad requiere. Si esa disponibilidad horaria implicase un exceso en la jornada anual pactada, se estará a lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

El devengo de dichas pagas es:

Marzo, correspondiente al año anterior, aunque su devengo se producirá en el mes de marzo.

Junio, desde el 1 de julio al 30 de junio.

Diciembre, desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

Septiembre, desde el 1 de octubre al 30 de septiembre.

Se podrá acordar entre empresa y trabajador que todas o alguna de las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

Artículo 13º.- Plus convenio

Por regulación recogida en convenios colectivos anteriores, se abonaba a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio el denominado “plus convenio”, que se pactó en su día como complemento de carácter mensual, no compensable ni absorbible con las retribuciones que vinieran percibiendo los trabajadores, y que no era computable para el cálculo de las pagas extraordinarias. Dicho concepto se abonaba a fecha 31/12/2019 en el importe de:

- 26,72 euros mensuales, para jornadas de lunes a viernes

- 27,71 euros mensuales, para jornadas de lunes a sábado

En el presente Convenio Colectivo las partes firmantes han acordado que el plus de compensación deje de abonarse como complemento, quedando integrado en el Salario Base, en la cuantía de 27,71 euros para todos los trabajadores, de la siguiente forma:

El importe de 27,71 euros mensuales (332,52 euros anuales) integrará el Salario Base vigente a fecha 31/12/2019, abonándose por lo tanto en 16 pagas (12 mensualidades + 4 pagas extras). De esa forma, las tablas del Anexo I recogen el incremento del Salario Base en un importe de 20,78 € (332,52 euros/16) y del Salario anual en el importe de 332,52 €.

Este artículo se mantiene vigente en este texto convencional, a efectos informativos, acordando las partes eliminarlo en sucesivas negociaciones.

Artículo 14º.- Campaña de Navidad y Reyes

En compensación del esfuerzo físico que supone la campaña de Navidad y Reyes, aquellas empresas en las que la autoridad laboral competente autorice la prolongación de la jornada o variación de horarios mercantiles, respetando siempre el horario habitual de entrada, concederán por turno, dos días de permiso retribuido a todo el personal durante el mes de Febrero.

Artículo 15º.- Salario hora anual

Para todos los grupos profesionales el salario hora anual se obtendrá del siguiente modo:

Primero.- Se sumarán a las doce mensualidades cuatro pagas extraordinarias

Segundo.- Se dividirá por las 1.800 horas de jornada anual

Tercero.- A la cantidad resultante se le añadirá el tanto por ciento de antigüedad consolidada correspondiente.

Artículo 16º.- Dietas

A todas las personas trabajadoras que, por orden o necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a la de su domicilio o distinta a la que habitualmente tiene su centro de trabajo, la empresa le abonará, además de los gastos de locomoción (siempre que no use vehículo de empresa, y a razón de la tabla del Anexo I), la dieta que le corresponda, en la cuantía que se establece en el Anexo I.

Se entiende por “Dieta completa” la compensación de los gastos de manutención y alojamiento, cuando la persona trabajadora venga obligada a pernoctar fuera de su domicilio.

Se entiende por “Media dieta” la compensación de los gastos de manutención cuando la persona trabajadora sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía.

Respecto al devengo y su exclusión o no de la base de cotización y sujeción al IRPF, se estará a lo dispuesto en el artículo 147 del RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (o norma que lo sustituya), y a lo dispuesto en el RDL 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Artículo 17º.- Compensación y absorción

Las condiciones del presente Convenio, serán absorbibles y compensables en cómputo anual con cualquier otra mejora establecida anteriormente por las empresas o por las normas de carácter general o particular que existan en la actualidad o en lo sucesivo puedan dictarse.

Artículo 18º.- Jornada de trabajo

La jornada efectiva de trabajo, sujeta a la normativa legal en su cumplimiento, en cómputo anual, será de 1.800 horas.

Domingos y festivos

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

No obstante caso de abrirse los establecimientos en los domingos y festivos considerados comercialmente hábiles por disposición administrativa, prestarán servicio las personas trabajadoras que se adscriban de forma voluntaria, abonándose o compensándose en la forma pactada en cada una de las empresas.

Caso de no existir pacto en este sentido, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, abonarán las horas que se trabajen en domingos y festivos con un incremento de un 50% sobre el valor de la hora ordinaria, más un día libre por cada domingo o festivo trabajado, el cual será disfrutado dentro de los dos meses siguientes al domingo o festivo trabajado.

En ningún caso, el pacto de empresa sobre el trabajo en festivo o domingo podrá recoger condiciones inferiores a las dispuestas en el presente Convenio.

Jornada irregular

La empresa podrá, al objeto de adecuar su capacidad productiva a los imprevistos que se puedan originar, disponer de hasta 150 horas/año del calendario anual, preavisando al trabajador afectado con una antelación mínima de cinco días.

A esos efectos, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo podrá ampliarse hasta un total de diez horas diarias de trabajo efectivo, y reducido hasta un total de seis horas diarias de trabajo efectivo. Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, se realizará de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo. Y de conformidad con las siguientes reglas:

- a) En cualquier caso el límite máximo positivo o negativo de la cuenta de horas de cada empleado no excederá de 150.
- b) El ajuste en positivo o en negativo del uso de dichas horas se podrá realizar hasta el 31 de diciembre de cada año natural. El ajuste tanto en positivo como en negativo, podrá suponer que la jornada efectivamente trabajada, o bien se supere o no se efectúe en su totalidad dentro del año natural a que corresponda sin que ello signifique ni la realización de horas extraordinarias ni la consolidación de una jornada inferior.
- c) Los descansos 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.
- d) Las percepciones económicas fijas mensuales de retribución de la persona trabajadora no se verán afectadas por reducción o incremento del tiempo de trabajo, al igual que no se verá afectado el devengo y disfrute de las vacaciones y pagas extraordinarias.
- e) En caso de cese en la empresa por cualquier circunstancia, el saldo de horas de flexibilidad acumulado a favor de la persona trabajadora hasta ese momento se liquidará en el finiquito.
- f) Si un trabajador causa baja voluntaria, teniendo pendiente la regularización o compensación de su bolsa personal de horas, y el saldo de regularización es negativo (es decir, horas realizadas de menos) le deberán ser descontadas por el empresario en el finiquito.

Registro jornada

Las empresas garantizarán el registro diario de jornada en los términos dispuestos en el artículo 34.9 del ET y su normativa de desarrollo.

Artículo 19º.- Vacaciones

El periodo de vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales.

La empresa deberá publicar el periodo anual de vacaciones con una antelación mínima de dos meses al comienzo de las mismas y procurando que su disfrute se realice preferentemente, en el periodo de verano, siempre que ello sea posible y no ocasione perjuicios a las empresas.

En caso de fraccionamiento del periodo vacacional, las vacaciones deberán disfrutarse en dos periodos como máximo y necesariamente uno de ellos como mínimo de 15 días, dentro de los meses de Junio a Septiembre.

El comienzo de vacaciones será lunes o principios de mes. Cuando el primero de mes coincida en sábado, domingo o festivo se empezará a contar los días naturales a partir del lunes siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4, 48.5 y 48.7 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 imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, la persona trabajadora 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 20º.- Festividades

El día 26 de Diciembre y lunes siguiente al Domingo de Resurrección, tendrán carácter de festivos, así como las tardes de los días 24 y 31 de Diciembre.

Asimismo, las empresas que al principio de año no hayan negociado el calendario laboral, deberán pactar otro día festivo con los trabajadores. En ausencia de pacto se incrementará en un día el periodo vacacional.

Artículo 21º.- Licencias

1.- La persona trabajadora, 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) Únicamente aquellas personas trabajadoras que no tengan las carencias suficientes para acceder a la prestación por nacimiento para progenitor distinto de la madre biológica y así lo acrediten ante la dirección de la empresa, disfrutarán de 3 días en caso de nacimiento de hijo o hija.
- c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- f) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) En el supuesto de que la persona trabajadora, 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.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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.

2. En caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, las personas trabajadoras, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o bien acumularlo en jornadas completas, computándose este tiempo a razón de una hora cada día laborable hasta que el menor cumpla los nueve meses; siendo el cómputo de días a acumular el que resulte en cada caso.

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.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 del presente artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen 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.

5. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de los permisos contemplados en los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute de los permisos de los apartados 2, 3 y 4 serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción Social.

6. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo 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. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

7. El derecho a las licencias previstas en el Estatuto de los Trabajadores se extenderá a las parejas de hecho inscritas en el Registro Administrativo de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o cualquier otro oficialmente reconocido.

8. No dará lugar al ejercicio del derecho a licencia por matrimonio en los supuestos de contraer la misma pareja de hecho posterior matrimonio civil o religioso siempre que hubiera disfrutado anteriormente de este derecho como pareja de hecho.

Artículo 22.- Uniformidad

Las empresas vendrán obligadas a entregar a las personas trabajadoras de almacén y/o reparto afectados por el presente Convenio, dos equipos completos de verano y dos de invierno de ropa adecuada al desarrollo de sus funciones, para cada dos temporadas, reponiéndose si se les deteriorara antes de finalizar el segundo periodo.

La persona trabajadora vendrá obligado a la utilización de dichas prendas.

Artículo 23°.- Suplemento por incapacidad temporal

1.- En caso de enfermedad o accidente común se percibirán las siguientes indemnizaciones.

1.1.- Periodo de incapacidad temporal de los 20 primeros días

Primera baja en el año: días 1 al 20 del periodo de incapacidad temporal, 60 por cien de las bases de cotización, que abonará la empresa con sujeción al sistema de pago delegado.

Segunda baja: 3 primeros días, 50 por cien del salario del trabajador. Días 4 al 20 igual indemnización que en la primera baja (60 por 100).

Tercera y sucesivas bajas: días 4 al 20 del periodo de incapacidad temporal: 60 por 100 de las bases de cotización, con sujeción al sistema de pago delegado.

1.2.- Periodo de incapacidad temporal a partir del día 21 de la baja.

Las empresas completarán el 75 por 100 que abona la Seguridad Social, hasta el 100 por 100 de las bases de cotización. El beneficio de este 25 por 100 complementario tendrá el límite de un año.

2.- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas completarán hasta el cien por cien de las bases de cotización de accidente o enfermedad profesional, sin que en ningún caso la aportación de las empresas supere en los grupos de cotización del 1 al 5 el 25 por ciento de las bases máximas para las contingencias comunes. Estas aportaciones serán a partir del día primero de la baja hasta el límite de un año.

Artículo 24º.- Retribuciones especiales

Las personas trabajadoras con más de veinte años de antigüedad en la empresa percibirán, de forma simultánea a su finalización por cualquier causa sobrevenida, el importe de una mensualidad de las retribuciones del Convenio.

Se exceptúa el supuesto de despido procedente.

Artículo 25º.- Accion sindical

Los miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados de Personal, podrán acumular las horas sindicales bimensualmente.

Acción sindical de la empresa: la empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegado de Personal la imposición de una sanción de carácter muy grave. En el caso de sanciones de carácter muy graves a los miembros del Comité de empresa, la empresa deberá oír al Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

Artículo 26º.- Prevencion de riesgos laborales. Plan de prevencion

Las empresas y las personas trabajadoras recogidos dentro del ámbito del sector de comercio de vidrio y cerámica y afectados por el presente Convenio, con el fin de reducir la siniestralidad laboral y mejorar las condiciones de trabajo a través de la prevención de los riesgos laborales se comprometen a cumplir con la normativa vigente en esta materia, de acuerdo con lo especificado en la Ley 31/1.995, de 8 de Noviembre de prevención de riesgos laborales y en sus disposiciones de desarrollo complementario.

La empresa garantiza la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras a su servicio, en los términos previstos en el artículo 22 y concordantes de la Ley referenciada en el párrafo anterior.

Artículo 27º.- Proteccion a la maternidad

En el caso de trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y periodo de lactancia se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, o norma que lo sustituya.

Artículo 28º.- Comision paritaria de seguridad y salud laboral del sector

Dentro del plazo máximo de un mes desde la firma del presente Convenio las organizaciones firmantes del mismo, procederán a constituir esta comisión, con carácter paritario e integrada por cuatro miembros de la representación sindical y cuatro miembros de la representación empresarial, más representativas en el sector.

En dicha comisión podrán integrarse con el fin de facilitar el asesoramiento técnico y adecuado a las partes, y con voz pero sin voto, dos asesores técnicos por cada una de las dos representaciones.

En la reunión de constitución de dicha Comisión, deberá establecerse el calendario de reuniones así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento.

Artículo 29º.- Acuerdo nacional de formacion continua

En materia de formación, será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/2015 por la que se regula el sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como el reglamento que lo desarrolle, y/o leyes que lo sustituyan.

Artículo 30º.- Plantillas fijas minimas

Se fijan los siguientes criterios para determinar la relación entre el volumen obligatorio de plantilla fija y fija discontinua y la plantilla total de la empresa a partir de la firma del presente Convenio.

a) En los centros de trabajo hasta 10 personas trabajadoras, el 30 % de la plantilla.

b) En los centros de trabajo entre 10 y 30 personas trabajadoras, el 40% de la plantilla.

c) En los centros de trabajo de más de 30 personas trabajadoras, el 50% de la plantilla. Cada fracción igual o superior a 0'50 se computará como un trabajador.

Las empresas adquieren el compromiso de que, en el plazo de un mes a partir de la publicación del Convenio, adecuarán su plantilla a los porcentajes nominados completando el número de fijos que les falten con las personas trabajadoras contratadas por riguroso orden de antigüedad y manteniendo las jornadas y periodos de actividad existentes.

Quedan excluidos de la aplicación de este artículo los centros de trabajo durante el primer año de su actividad.

Artículo 31º.- Comision paritaria

Comisión paritaria

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, que deberá entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, tales como la interpretación del convenio y vigilancia su cumplimiento.

La comisión paritaria tendrá su sede en

Funciones

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

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

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

Composición:

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

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores 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 la totalidad de sus miembros a la reunión.

Funcionamiento

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria, deberán ser presentados por escrito, especificando de forma concreta las pretensiones interpretativas, declarativas o de otra naturaleza ejercitadas según el objeto del conflicto.

Una vez recibido el escrito, la comisión paritaria convocará a las partes en el plazo máximo de quince días desde la presentación del mismo, bien para reunirse de forma presencial bien a través de medios telemáticos, levantando acta donde se especifique, en su caso, los acuerdos o interpretaciones alcanzadas al respecto. Si la naturaleza de la petición de intervención requiriese un estudio más exhaustivo, la comisión Paritaria acordará, en su primera reunión, un plazo adicional de resolución de máximo 10 días.

Si los asuntos revistieran carácter de extraordinarios, la comisión Paritaria se reunirá en sesión de urgencia, en un plazo máximo de 7 días, debiendo resolver en ese momento cualquiera que sea el número de asistentes, siempre que haya representación de las dos partes.

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.

Domicilio

A efectos de notificaciones, solicitudes y convocatorias, queda fijado como domicilio de la Comisión paritaria cada la sede de FEVEC:

Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción.

Calle Arzobispo Fabián y Fuero nº 1 de Valencia (DP 46009)

Correo electrónico: administracion@fevec.net

Artículo 32º.- Clausula de inaplicacion

Con sujeción al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la no aplicación de alguna o algunas de las materias recogidas en el mismo del presente Convenio para aquellas empresas que acrediten las causas que se enumeran en dicho artículo.

Dichas circunstancias se justificarán a través de la documentación presentada ante los órganos oficiales del Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil, en caso de pérdidas económicas, y de la documentación pertinente en los demás casos que se habrá de hacer llegar a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas previsto legalmente, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

Artículo 33º.- Vinculacion a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, por lo que, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulara o modificase alguno de sus pactos, tendrá que ser reconsiderado totalmente.

Artículo 34º.- Normas subsidiarias

En lo no previsto en el presente Convenio serán de aplicación las normas contenidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y disposiciones concordantes y complementarias.

Artículo 35º.- Clausula de adhesion al acuerdo para la solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana.

Las partes firmantes del presente Convenio, estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de la solución de los conflictos de carácter colectivo, y a tal fin, acuerdan adherirse en su totalidad al VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el D.O.G.V. el 9 de noviembre de 2.017, y modificaciones posteriores del mismo, que vincula a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de las personas trabajadoras de los mismos, siempre dentro del ámbito territorial del presente Convenio.

Artículo 36º.- Aplicacion de la ley organica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio fomentarán la aplicación y cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de cualquier normativa complementaria o en desarrollo de la misma que se apruebe en un futuro.

Se respetará el principio de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y no discriminaciones entre hombres y mujeres, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de cualquier norma complementaria o sustitutiva que se apruebe en el futuro; especialmente en el acceso al empleo; en la formación profesional; en la promoción profesional; en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido; en los permisos y derechos derivados de la maternidad/paternidad, adopción, lactancia y cuidado de menores y familiares; Así como cualquier otra vigente o de futuro desarrollo referida a la materia.

Los sujetos vinculados por el presente convenio llevarán a cabo todas las medidas que resulten necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación en el seno de las Empresas.

Del mismo modo, vendrán obligados a cumplir con las disposiciones 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; y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, o por la norma que las sustituya, mientras dicha normativa se encuentre vigente.

El sistema de Clasificación Profesional regulado en el Anexo I del presente convenio colectivo se basa en criterios comunes para las personas trabajadoras de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

Artículo 37º.- Violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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.

La trabajadora víctima de violencia de género que se ve 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 equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar 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 tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando el trabajador/a. Terminado este período la trabajadora podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo; en este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Por decisión de la trabajadora que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la víctima de la violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. El periodo de suspensión de contrato se considera período de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora, 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, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Si una trabajadora, víctima de violencia de género, es despedida improcedentemente por el ejercicio de su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario estará obligado a su readmisión.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar en cuenta para justificar el despido de la persona trabajadora por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

Artículo 38º.- Derecho de los trabajadores a la desconexión digital.

En las últimas décadas hemos asistido a una evolución significativa en materia tecnológica, que ha tenido una incidencia importante en el ámbito laboral.

Esta evolución ha configurado una realidad de relaciones laborales en la que las herramientas de trabajo permiten una conectividad permanente, lo que puede afectar al ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras.

Siendo conscientes de dicha realidad, las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Por lo que, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

Del mismo modo, y puesto en relación con la normativa en materia de LOPD, los trabajadores deberán prestar expresamente su consentimiento para que su teléfono móvil o mail particulares, puedan ser usados por la empresa para dirigirle notificaciones relacionadas con la relación contractual habida entre las partes.

Los trabajadores que usen dispositivos digitales o bienes propiedad de la empresa (teléfonos, wifi, ordenadores, tablets, etc.) no podrán usarlos para fines particulares.

Artículo 39º.- 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.

Anexo I

1. Sistema de clasificación

A las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio se les encuadrará en un determinado Grupo Profesional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación, son prevalentes y define el contenido básico de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales a los que se refiere el presente Convenio son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

2. Factores de encuadramiento profesional

En la clasificación de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional se han ponderado los siguientes factores:

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
2. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.
4. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de personas trabajadoras sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
5. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
6. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

3. Grupos profesionales.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen:

Grupo profesional VI.

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

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

A este grupo pertenecerían las categorías de:

Telefonista, Profesional de oficio 3º, Mozo/a, Vigilante/a, Portero/a y personal de limpieza.

Grupo profesional V.

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

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar o educación secundaria obligatoria o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

A este grupo pertenecerían las categorías de:

Auxiliar administrativo/a, Profesional de 2ª, Mozo/a especializado/a, Cobrador/a, ayudante/a de dependiente/a.

Grupo profesional IV.

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de las personas trabajadoras encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al antiguo Bachillerato Unificado Polivalente, Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional de Grado medio o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

A este grupo pertenecerían las categorías de:

Administrativo/a, Cajero/a, Taquimecanógrafo/a, Profesional de 1ª, Dependiente/a, Dependiente/a de 1ª.

Grupo profesional III.

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

Formación: Titulación en Bachillerato, Formación Profesional de Grado Medio, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

A este grupo pertenecerían las categorías de:

Oficial administrativo/a, Interprete, Secretario/a, Viajante o corredor/a de plaza, Jefe/a de sección, encargado/a de establecimiento, Dependiente mayor, Jefe/a de almacén, Jefe/a de servicios, Jefe/a de taller.

Grupo profesional II.

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

Formación: Titulación de Formación Profesional de Grado Medio, o educación universitaria de grado medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes a través de una experiencia acreditada.

A este grupo pertenecerían las categorías de:

Jefe/a de personal, Titulado/a Grado medio, Jefe/a de compras, Jefe/a de ventas, Encargado/a general, Jefe/a de división.

Grupo profesional I.

Criterios Generales: Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que, dependiendo de la propiedad, Consejo de Administración o Dirección General de la Empresa, desarrollan las políticas y directrices de la misma, ya sean comerciales, técnicas, de administración, de recursos humanos, de servicios generales, o de inspección, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación, contando para ello con la autonomía precisa en este ámbito. Realización de funciones de planificación de medios y tareas para la consecución de los objetivos y supervisión de su cumplimiento, en el más amplio sentido. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación de Formación Profesional de Grado superior; Titulación Universitaria, complementada con una formación específica para el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia.

A este grupo pertenecerían las categorías de:

Director/a, Titulado/a grado superior.

4. Especialidades

Conductor/a repartidor/a

Sus funciones son las de conducir vehículos de transporte y repartir, cargar y descargar paquetes de mercancías, asimilándose dicha categoría a todos los efectos a la de profesional de oficio de primera, cuando el vehículo que conduzca tenga una tara superior a 3,5 Tn.

En los restantes casos, se asimilará a profesional de oficio de segunda.

Se respetarán las categorías adquiridas con anterioridad a la publicación del Convenio.

Dependientes y ayudantes

Los/las ayudantes con tres años de permanencia en la empresa con esta categoría, pasarán a la de dependiente.

Las personas trabajadoras que ostenten la categoría de dependiente/a, pasarán, a los cuatro años de permanencia en la misma a la de dependiente/a de primera.

Mozos/as

Los trabajadores/as con la categoría de mozo/a, pasarán a los tres años de permanencia en la misma a la de mozo/a especializado.

Gestión de cobro

En el supuesto de que los dependientes/as y/o administrativos/as de mutuo acuerdo con la empresa, realicen alguna gestión de cobro, en ningún caso significará la pérdida de su categoría profesional, salario y demás condiciones que vengán disfrutando.

5. Movilidad funcional

La partes firmantes del presente convenio, consideran que la flexibilidad interna es una herramienta necesaria para el buen funcionamiento de la empresa y el mantenimiento de la plantilla, por lo que se pacta la movilidad funcional, sin más limitación que aquellas exigidas por la pertenencia al grupo profesional (grupos I a VI) o en su caso por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral en la empresa, efectuándose en todo caso con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

Cuando la misma lleve aparejada la realización de funciones de otro grupo profesional, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, y se realizará bajo las siguientes condiciones:

Si la dirección de la empresa destina a un trabajador/a a funciones de una categoría de nivel superior, le abonará los salarios correspondientes a dicho grupo. El trabajador/a que realice estas funciones durante un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, puede reclamar de la empresa su nueva clasificación profesional adecuada y las retribuciones correspondientes.

Si por necesidad de la actividad productiva la empresa precisase destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a niveles inferiores al suyo, le deberá mantener la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional y comunicarlo al Comité de Empresa o Representantes legales de los Trabajadores

Las actuales categorías profesionales del convenio, a los efectos de lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de su retribución de acuerdo con las tablas salariales anexas a este convenio, se encuadrarán en los Grupos Profesionales, de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla de clasificación funcional

Grupo	Administración, contabilidad y tesorería	Comercial, tareas de venta, compra o reposición	Mantenimiento y servicios auxiliares
VI	Telefonista	Profesional de oficio 3º	Mozo/a Vigilante Limpieza Portero/a
V	Auxiliar Administrativo/a	Profesional de 2ª Ayudante de dependiente/a	Mozo/a especializado/a Cobrador/a
IV	Administrativo/a Cajero/a Taquimecanógrafo/a	Profesional 1º Dependiente/a de 1ª Dependiente/a	
III	Oficial Administrativo/a Interprete Secretario/a Jefe/a de Sección	Encargado/a de Establecimiento Viajante o corredor de plaza Jefe/a de Sección Dependiente Mayor	Jefe/a de Almacén Jefe/a de Servicios Jefe/a de Taller
II	Jefe/a de Personal Titulado/a Grado Medio	Jefe/a de Compras Jefe/a de Ventas Encargado/a General Jefe/a de División	
I	Titulado/a Grado Superior Director/a		

Anexo II: tablas salariales 2.020

Grupo	Administración, contabilidad y tesorería			Comercial, tareas de venta, compra o reposición			Mantenimiento y servicios auxiliares		
		Mensual	Anual		Mensual	Anual		Mensual	Anual
VI	Telefonista	831,25 €	13.300,00 €	Profesional de oficio 3º	831,33 €	13.301,29 €	Mozo/a	831,25 €	13.300,00 €
							Vigilante	831,25 €	13.300,00 €
							Limpieza	831,25 €	13.300,00 €
							Portero/a	831,25 €	13.300,00 €
V	Auxiliar Administrativo/a	904,87 €	14.477,93 €	Profesional de 2ª	841,37 €	13.461,93 €	Mozo/a especializado/a	835,27 €	13.364,33 €
				Ayudante de dependiente/a	871,42 €	13.942,73 €	Cobrador/a	855,36 €	13.685,77 €
IV	Administrativo/a	938,24 €	15.011,84 €	Profesional 1º	871,42 €	13.942,73 €			
	Cajero/a	972,82 €	15.565,12 €	Dependiente/a de 1ª	938,24 €	15.011,84 €			
	Taquimecanógrafo/a	972,82 €	15.565,12 €	Dependiente/a	904,86 €	14.477,76 €			

III	Of. Administrativo/a	961,56 €	15.384,96 €	Encargado/a de Establecimiento	954,85 €	15.277,60 €	Jefe/a de Almacén	1.038,49 €	16.615,84 €
	Interprete	954,85 €	15.277,60 €	Viajante o corredor de plaza	961,61 €	15.385,76 €	Jefe/a de Servicios	1.005,02 €	16.080,32 €
	Secretario/a	944,89 €	15.118,24 €	Jefe/a de Sección	982,30 €	15.716,80 €	Jefe/a de Taller	898,10 €	14.369,60 €
	Jefe/a de Sección	984,33 €	15.749,28 €	Dependiente Mayor	1.029,08 €	16.465,28 €			
II	Jefe/a de Personal	1.105,25 €	17.684,00 €	Jefe/a de Compras	1.105,25 €	17.684,00 €			
	Titulado/a Grado Medio	1.038,49 €	16.615,84 €	Jefe/a de Ventas	1.105,25 €	17.684,00 €			
				Encargado/a General	1.125,03 €	18.000,48 €			
				Jefe/a de División	1.121,91 €	17.950,56 €			
I	Titulado/a Grado Superior	1.148,25 €	18.372,00 €						
	Director/a	1.205,49 €	19.287,84 €						

Otros conceptos	
-----------------	--

Media dieta	11,15 €
Dieta	40,96 €